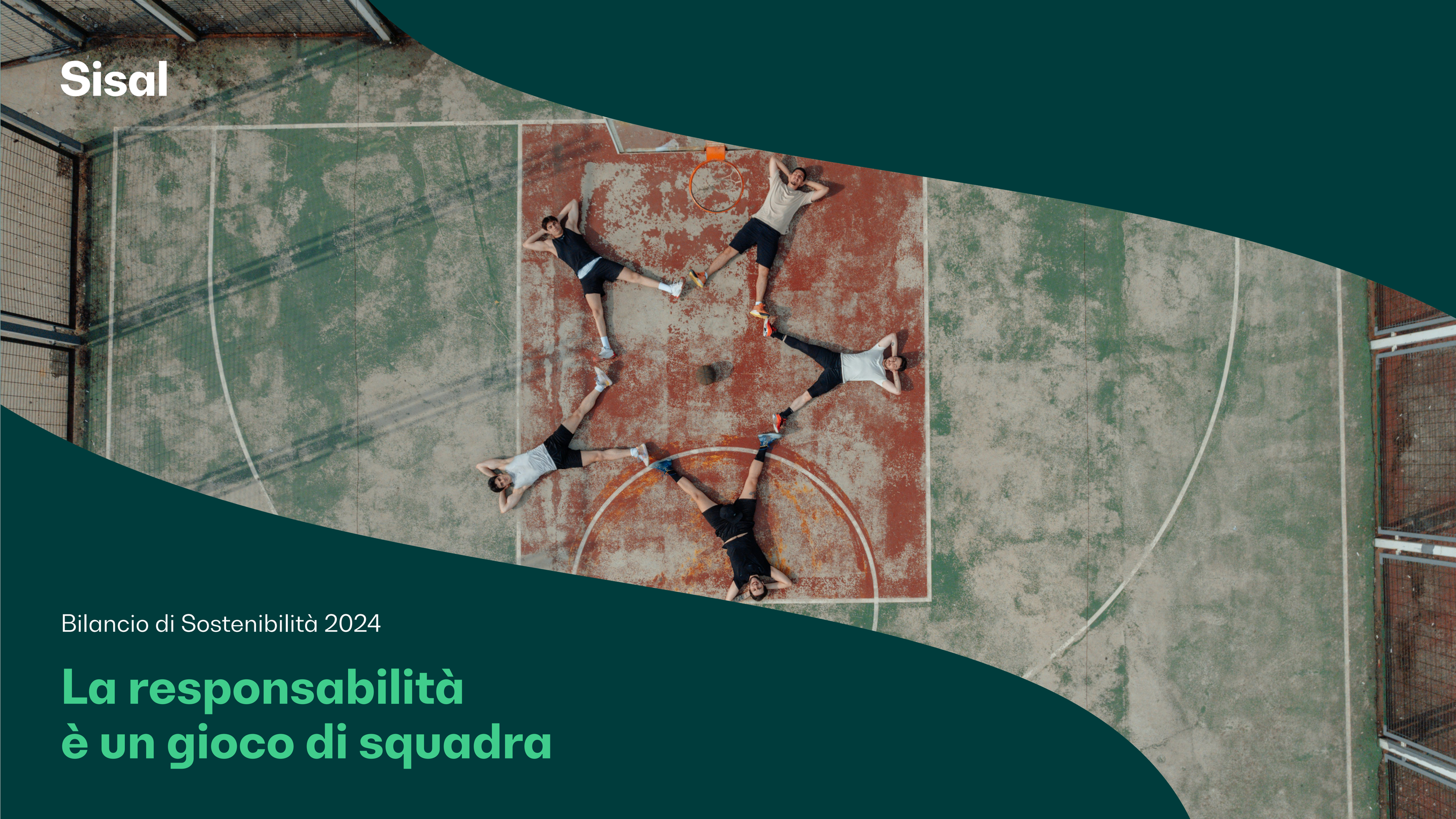
Sisal



Bilancio di Sostenibilità 2024

La responsabilità è un gioco di squadra

Indice

Introduzione

- Lettera agli stakeholder p.03
- Il 2024 in numeri p.04
- La storia di Sisal p.05
- La nostre tappe di sostenibilità p.06
- Traguardi in evidenza 2024-2025 p.07

Il Gruppo Sisal

- Profilo e offerta d'intrattenimento p.08
- Rete distributiva omnicanale p.09
- Struttura del Gruppo p.11
- Sistema di Governance p.14

Contesto e strategia

- Trend e dati scenario p.16
- Modello di business p.18
- La nostra strategia per un futuro più responsabile p.19
- La strategia di sostenibilità p.20

Gioco Responsabile

- La strategia di Gioco Responsabile p.25
- Investimento nella ricerca scientifica p.26
- Sviluppo di strumenti di player protection p.26
- Educazione ad un gioco bilanciato e consapevole p.28
- Supporto ai giocatori p.29
- Sistema di misurazione della performance p.29
- Declinazione della strategia nelle controllate estere p.29

Persone

- La nostra People strategy p.32
- Diversità, Equità e Inclusione (DEI) p.32
- Crescita e valorizzazione delle persone p.36
- Pieno benessere delle persone p.38
- Salute e sicurezza p.39

Comunità

- Sostenere la crescita e il benessere della collettività p.41
- Tech4Good p.42
- Solidarietà aziendale p.44

Ambiente

- Strategia di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico p.48
- Emissioni e consumi energetici p.50
- Consumo responsabile delle risorse naturali e modelli di economia circolare p.53

Innovazione

- La governance dell'innovazione in Sisal p.58
- La nostra strategia di innovazione p.58
- Innovazione Digitale e AI p.62

Etica di Business

- Sistema di gestione dei rischi e di controllo interno p.65
- Business Integrity p.67
- Privacy e Data Ethics p.69
- Cybersecurity p.70
- Gestione responsabile della catena di fornitura p.72



Appendici

- Nota metodologica p.73
- Tabelle performance 2022-2024 p.79
- GRI Content Index p.94
- SASB Content Index p.99
- Relazione di revisione limitata p.100

Lettera agli stakeholder

In un contesto globale di profonde trasformazioni e crescenti sfide economiche, sociali e ambientali, Sisal rafforza il proprio ruolo di operatore di riferimento nel gioco regolamentato, con l'ambizione di affermarsi come leader responsabile. La sostenibilità è un'opportunità strategica per assicurare una crescita duratura e un impatto positivo sulla società e sulle future generazioni. La nostra strategia si basa su un modello che integra innovazione, inclusione e tutela del Pianeta, attraverso un utilizzo etico delle tecnologie e con le persone al centro di un futuro più responsabile e sostenibile per le comunità in cui operiamo.

Nel 2024 Sisal ha registrato una continua crescita, con 33 milioni di clienti, di cui 3,4 sui canali online e oltre 48mila punti vendita a livello globale. Questi risultati sono stati possibili anche grazie al rafforzarsi delle sinergie con il Gruppo Flutter, abilitate dal Flutter EDGE, ovvero il nostro patrimonio comune di tecnologie, prodotti e competenze che ci permette di offrire ai clienti esperienze sempre più innovative, coinvolgenti e sicure. Sul fronte della sostenibilità, abbiamo integrato il nostro framework strategico e i nostri obiettivi con quelli del Positive Impact Plan, il piano del Gruppo Flutter articolato su quattro pilastri (Play Well, Work Better, Do More, Go Zero), rispetto ai quali Sisal ha definito i propri impegni.

Innovazione come driver di crescita

Nel 2024 l'innovazione ha continuato ad essere il motore del nostro sviluppo, con un focus particolare sull'intelligenza artificiale (IA), che rappresenta una leva strategica fondamentale per Sisal. La nostra strategia sull'IA, basata su obiettivi chiari, misurabili e allineati con le priorità aziendali, si fonda su un solido framework di governance che garantisce lo sviluppo e l'implementazione delle tecnologie in modo etico, responsabile e conforme alle normative europee. Nell'ultimo anno, abbiamo gestito 199 progetti di innovazione e più di 700 persone hanno partecipato a corsi di formazione sull'IA. In aggiunta, oltre 630 colleghe e colleghi hanno preso parte a cinque "Envisioning Day", eventi interni dedicati a diffondere consapevolezza sulle tecnologie emergenti e a favorire il confronto con esperti del settore e startup innovative, con l'obiettivo di promuovere un'innovazione partecipata e strategica.

Leader nel Gioco Responsabile

La mission di Sisal è quella di offrire la miglior esperienza di gioco responsabile, generando valore per la società e le persone: il nostro programma di Gioco Responsabile, al centro della strategia di sostenibilità di Sisal, anche nel 2024 è stato certificato ai massimi livelli da European Lotteries (EL) e World Lottery Association (WLA).

L'algoritmo A.D.A (Anti Dependence Algorithm), il modello di intelligenza artificiale proprietario che analizza le abitudini di gioco dei nostri clienti per attivare azioni e strumenti di protezione che prevengono comportamenti a rischio, è stato potenziato diventando 7 volte più preciso rispetto alla versione precedente.

Nel 2024, il 94,4% dei nostri giocatori in Italia utilizza almeno uno tra i nostri Play Well tool, strumenti a supporto e tutela dei giocatori per la prevenzione del gioco problematico.

Le persone al centro

Le persone sono il cuore pulsante della crescita e della generazione di valore a lungo termine in Sisal. Oggi in azienda lavorano circa 3.500 persone, un numero in aumento del 9% rispetto al 2023, di cui oltre 1.200 nei nostri uffici internazionali.

Ci impegniamo a creare team diversificati e inclusivi, promuovendo una cultura dell'ascolto e assicurandoci che le nostre persone abbiano tutti gli strumenti e il supporto necessari per essere loro stesse e far fiorire il proprio talento. Al centro di questa visione c'è l'importanza di integrare nei nostri valori e nella nostra cultura la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DEI), promuovendola a ogni livello, sia in Italia che nei vari Paesi in cui siamo presenti, nel pieno rispetto delle diverse realtà locali.

Nel 2024 siamo stati riconosciuti tra i Top Employer e leader DEI da Statista, e tra le 100 aziende più attrattive per la Gen Z secondo Joinrs. Il nostro impegno per la Diversità, Equità e Inclusione ha inoltre ottenuto, tra le prime aziende ad averla, la certificazione UNI/PdR 159:2024 sul lavoro inclusivo.

Il nostro impatto positivo sulle comunità

La nostra strategia per generare un impatto positivo per le comunità prosegue con il programma di solidarietà aziendale WeDo: nell'ultimo anno, il numero di persone coinvolte e le ore dedicate al volontariato sono aumentati in modo significativo, con progetti attivi in Italia, Albania, Marocco e Turchia. In partnership con Rete del Dono, abbiamo lanciato nel 2024 la prima edizione di "WeDo 4 Social Inclusion", un'iniziativa per supportare 6 organizzazioni non profit sul territorio italiano tramite un percorso formativo mirato a dotarle di strumenti per diventare autonome e sostenibili economicamente.

Nel 2024, la Call for ideas di GoBeyond, la piattaforma di innovazione responsabile di Sisal per supportare e valorizzare l'ecosistema delle startup, è giunta all'ottava edizione, raccogliendo le candidature di 460 startup. Per misurare l'impatto generato dal programma, nel corso dell'anno passato è stata condotta una valutazione esterna in collaborazione con il Politecnico di Torino, focalizzata sull'impatto sociale prodotto da GoBeyond nel quinquennio 2020-2024. L'analisi si è basata sulla metodologia SROI (Social Return on Investment), che permette di misurare e monetizzare il valore sociale creato in rapporto agli investimenti effettuati. I risultati hanno evidenziato che, per ogni euro investito, GoBeyond ha generato un valore pari a 5 euro per la società e le comunità coinvolte.

Il programma ha inoltre superato i confini nazionali, approdando in Marocco con "Impact Beyond Borders", il primo progetto pilota internazionale ideato per valorizzare l'imprenditorialità locale facendo leva su un modello di innovazione già consolidato in Italia.

Le sfide ambientali

Sisal riconosce il cambiamento climatico come una delle sfide più urgenti e ne considera la mitigazione un elemento centrale della propria strategia di sostenibilità. In linea con la crescente rilevanza strategica della sostenibilità ambientale a livello internazionale, Sisal si impegna attivamente per contribuire alla transizione ecologica attraverso iniziative concrete e misurabili.

Questo impegno si traduce in un percorso di decarbonizzazione coerente con gli obiettivi di Flutter e in un approccio integrato che valorizza tutte le leve disponibili, dalla digitalizzazione dei processi alla promozione dell'economia circolare, fino a una gestione efficiente e responsabile delle risorse, con l'obiettivo di contribuire in modo tangibile alla costruzione di un futuro più responsabile. Nel 2024, abbiamo ridotto dell'11% i nostri consumi energetici rispetto alla baseline ed evitato l'emissione di 4.219 tonnellate di gas a effetto serra, confermando la solidità e dell'efficacia delle azioni intraprese.

2025

Nel 2025, Sisal festeggia 80 anni di storia. Un percorso iniziato nel 1945, che ci ha visti crescere insieme al Paese, accompagnando l'evoluzione della società e dei consumatori mantenendo al centro il focus su responsabilità e innovazione con uno sguardo sempre rivolto al futuro. Il 1° gennaio 2025 è nata Flutter SEA (Southern Europe & Africa), la nuova regione di Flutter che ha l'obiettivo di guidare la crescita del Gruppo nei mercati chiave del sud Europa e dell'Africa.

Flutter SEA è oggi un ecosistema multi-brand e multi-country che, oltre a Sisal, comprende PokerStars Italia e, da maggio 2025, anche Snai. Opera nella regione con l'obiettivo di guidare e supportare la crescita congiunta dei nostri brand sul territorio. La struttura organizzativa è stata progettata per riconoscere e valorizzare l'unicità di ciascun brand, favorendo al contempo la collaborazione e lo scambio di competenze tra i diversi team grazie ai vantaggi offerti da Flutter EDGE, garantendo così un accesso condiviso a tecnologie, prodotti e risorse trasversali.

Forti di questo nuovo modello operativo, e della costante fiducia che voi stakeholder riponete nei nostri confronti, siamo pronti a sfruttare le opportunità che ci aspettano per continuare il nostro percorso di crescita sostenibile e raggiungere insieme nuovi traguardi.

Francesco Durante

CEO di Sisal S.p.A.

2024 in numeri

Offerta globale

33 mln
clienti globali

3,4 mln
clienti su canali online

Oltre 48 mila
punti vendita a livello globale

Oltre 37.100
punti vendita in Italia

Oltre 10.900
punti vendita in Marocco e Turchia

Gioco Responsabile

94,4%
giocatori che utilizzano Play Well Tool[1] (Italia)

Oltre 700
rivenditori specializzati che hanno ricevuto training (Italia)

A.D.A.
7 volte più preciso rispetto alla versione precedente[2]

Persone

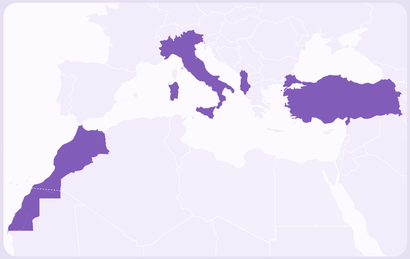
3.491
dipendenti totali (+9% rispetto al 2023)

2.246
in Italia

170
in Marocco

730
in Albania

345
in Turchia



37%
donne in ruoli di top leadership

-2,9%
Gender Pay Gap (-3,3 p.p. vs 2022)

38
nazionalità

+800
nuovi assunti

71.580
ore di formazione erogata

Comunità

460
startup application alla Call for Ideas di GoBeyond 2024

81
progetti di volontariato attivati nel corso del 2024

1.686
ore dedicate al volontariato

Impatto ambientale

100%
dell'energia elettrica certificata da fonti rinnovabili

-11%
di consumi di energia elettrica (vs 2022)

-3%
di emissioni GHG (rispetto al 2023)[3]

Innovazione

199
progetti di innovazione gestiti

Oltre 700
persone coinvolte in attività di formazione AI

39
realtà innovative supportate nell'ambito della strategia di Open Innovation[4]

Etica di business

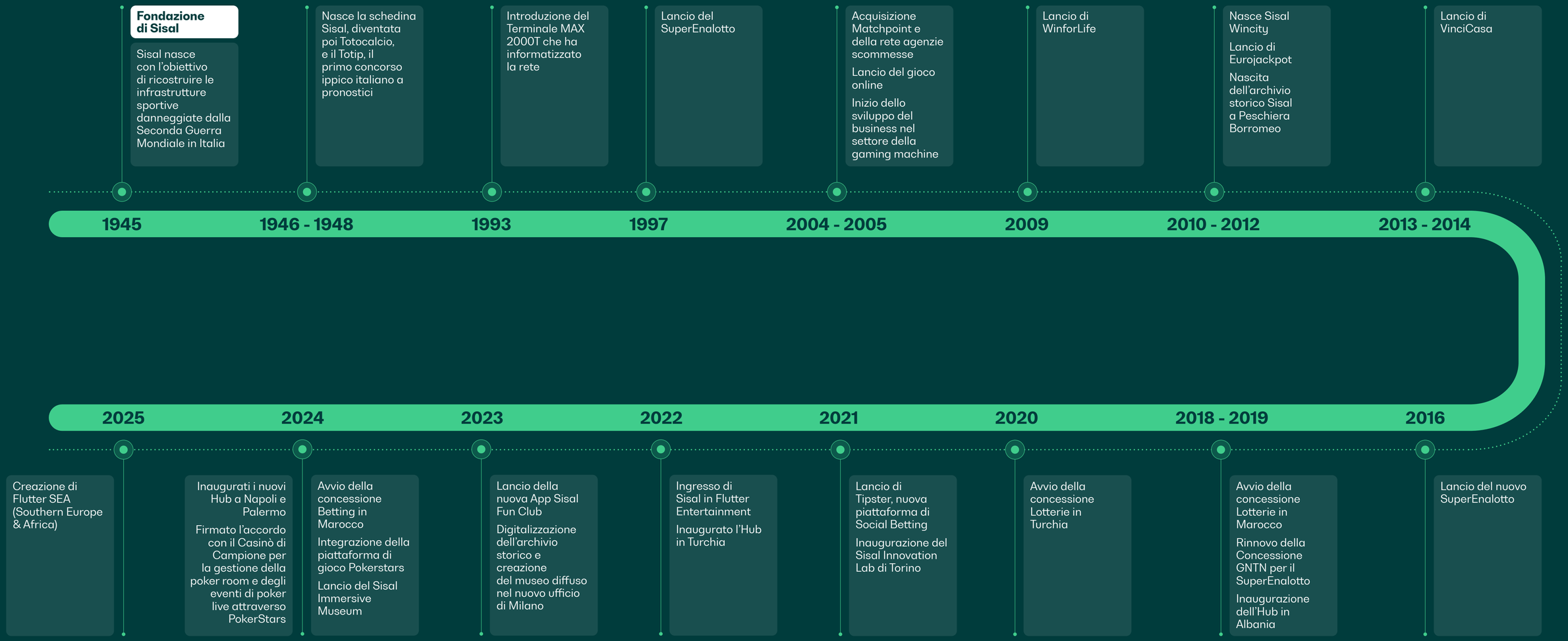
4.126
ore di formazione erogata sul tema Business ethics, integrity and anticorruption (D.Lgs. 231/2001 Modelli Organizzativi)

Oltre 4.000
clienti coinvolti nella privacy survey di giugno 2024

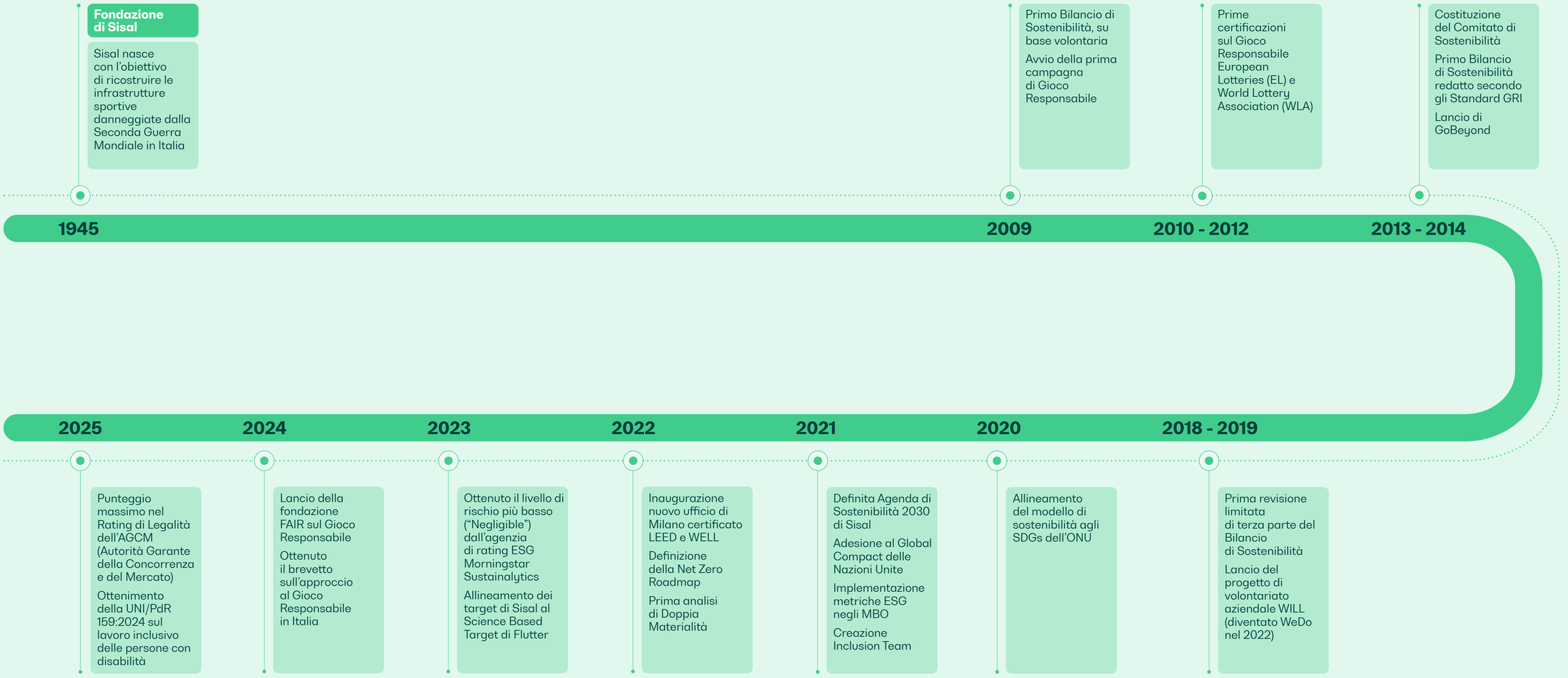
91%
dei collaboratori operano in siti certificati ISO 37001 in Italia

1 Play Well tool: strumenti a supporto e tutela dei giocatori, per la prevenzione del gioco problematico.
2 Anti Dependence Algorithm
3 Scope 1, 2 (market based) e 3.
4 Si intendono: grant erogati, servizi offerti all'interno di programmi di open innovation (mentorship, premi partner GoBeyond etc.), collaborazioni (PoCs/venture clienting) nei confronti di startup, PMI e idee imprenditoriali innovative non costituite.

La storia di Sisal



Le nostre tappe di sostenibilità



Traguardi in evidenza 2024 - 2025

Riconosciuto a Sisal il punteggio massimo nel Rating di Legalità dell'AGCM

All'inizio del 2025, Sisal ha ottenuto il punteggio massimo di 3 stelle nella valutazione del rating di legalità rilasciato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), rientrando nell'8,6% delle imprese che sono riuscite a ottenere questo risultato, tra le oltre 14.000 valutate.

La valutazione esamina numerosi parametri a cui l'azienda si sottopone volontariamente, con l'obiettivo di attestare l'affidabilità legale dell'impresa, il rispetto di requisiti volti a limitare e contrastare il rischio di infiltrazioni e corruzione, nonché la definizione e l'adozione di valori etici aziendali.

Questo risultato conferma il nostro impegno nella lotta all'illegalità, attraverso scelte di business che prevedono maggiori controlli e verifiche sull'adeguatezza dei sistemi di prevenzione e l'operare sempre secondo i principi di legalità, sicurezza, trasparenza e responsabilità sociale.

Sisal tra i leader della Diversità e Inclusione 2025

Sisal è stata riconosciuta tra le aziende "Leader in Diversità e Inclusione 2025" nella prima edizione dell'indagine nata dalla collaborazione tra Statista e Il Sole 24 Ore per identificare le realtà aziendali maggiormente impegnate a rendere il proprio ambiente lavorativo sempre più inclusivo.

La ricerca ha coinvolto lavoratori a tempo pieno e part-time, ai quali è stato chiesto di valutare quanto il proprio datore di lavoro promuovesse politiche di diversità e inclusione, oltre ad esprimere la propria opinione su una serie di affermazioni relative a tematiche di età, genere, equità, diversità etnico-culturali, disabilità e orientamento sessuale (LGBTQIA+).

Questo riconoscimento, insieme al rinnovo della certificazione Uni/PdR125:2022 sulla Parità di genere e all'ottenimento della UNI/PdR 159:2024 sul lavoro inclusivo delle persone con disabilità, testimonia il nostro impegno concreto per un ambiente di lavoro sempre più equo e accessibile, dove le persone possono crescere e dare il meglio di sé.

Sisal Leader in Social Sustainability secondo l'assessment di ReWorld

L'S-Assessment è uno strumento scientifico per la misurazione della sostenibilità sociale delle aziende. Nasce da uno studio commissionato da ReWorld, startup innovativa femminile a vocazione sociale, al Dipartimento di Ingegneria Informatica Automatica e Gestionale A. Ruberti dell'Università Sapienza di Roma, con il successivo contributo di Eikon Strategic Consulting Italia Società Benefit per la progettazione dello strumento di misurazione finale. Integra un mix di dimensioni che derivano dalle best practice internazionali, dall'Agenda 2030 e dagli indicatori europei ESRS-S. L'approccio quali-quantitativo consente di generare un profilo finale dell'impatto sociale dell'azienda.

Sulla base del risultato globale l'S-Assessment posiziona l'azienda come Pioneer, Builder, Transformer o Leader in Social Sustainability. Nel 2025 Sisal ha ottenuto il livello di Leader in Social Sustainability, massimo risultato nel percorso di sviluppo della Sostenibilità Sociale in azienda.

Sisal riconosciuta Italy's Best Employers 2025

Sisal è stata inserita tra le "Italy's Best Employers", la classifica delle migliori aziende in cui lavorare in Italia stilata da Statista in collaborazione con il Corriere della Sera.

L'indagine, condotta su un ampio campione di oltre 20.000 lavoratori appartenenti ad aziende con almeno 250 collaboratori, ha valutato diversi parametri legati alla qualità della vita professionale. I partecipanti hanno espresso il loro giudizio rispondendo a 35 domande relative a fattori chiave come la cultura aziendale, l'equilibrio tra vita privata e lavoro, le opportunità di crescita e di sviluppo, nonché la qualità del management e delle relazioni professionali.

Questo risultato testimonia l'impegno costante di Sisal nel promuovere un ambiente di lavoro di qualità, attento al benessere e alla soddisfazione dei propri dipendenti.

Sisal ha inaugurato FutureS, un ciclo d'incontri per stimolare il confronto sulle sfide attuali e del futuro

FutureS è il ciclo d'incontri organizzato da Sisal per favorire un dialogo costruttivo tra aziende private e istituzioni sui cambiamenti che influenzano la competitività del Paese e delle imprese. L'obiettivo è quello di assumere un ruolo proattivo nell'offrire soluzioni capaci di promuovere un futuro più digitale e inclusivo e garantire un progresso sostenibile per tutti.

Il primo evento si è tenuto a febbraio 2024 e ha focalizzato l'attenzione sull'importanza dell'innovazione come leva di competitività per l'Italia e le sue imprese. Il tema delle infrastrutture digitali come motore di sviluppo per il sistema produttivo italiano è stato invece al centro del secondo appuntamento, organizzato lo scorso novembre. Giunto ad aprile 2025 alla terza edizione, dal titolo "Connessioni Globali e Sfide Digitali: Reti, Algoritmi e Piattaforme nel mondo che cambia", il focus si è infine concentrato sull'impatto profondo e trasformativo della tecnologia sulle dinamiche economiche, sociali e politiche contemporanee.

Global Compact e UN Women: gli impegni sottoscritti da Sisal per promuovere la sostenibilità sociale

A giugno 2024, Sisal ha aderito al manifesto "Imprese per le persone e la società" del Global Compact delle Nazioni Unite, che ha l'obiettivo di promuovere un impegno crescente da parte del settore privato nella dimensione sociale della sostenibilità in azienda, lungo le catene di fornitura e nelle comunità. Il Manifesto mira ad innalzare il livello di ambizione, andando oltre gli obblighi di legge e coinvolgendo l'intera catena del valore, al fine di assicurare un futuro equo e sostenibile alle generazioni a venire. La firma del Manifesto è strettamente connessa all'impegno dell'azienda per un continuo progresso nell'avanzamento dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Nel 2025 l'Amministratore Delegato di Sisal ha inoltre sottoscritto i Women Empowerment Principles (WEPs), un'iniziativa promossa da UN Women e dal Global Compact delle Nazioni Unite per promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro e nella società.

Il Gruppo Sisal

Il nostro purpose: Costruire un futuro più responsabile

Crediamo nel gioco come **forma di intrattenimento e di divertimento, lontano dagli eccessi**. Per questo investiamo costantemente in risorse e tecnologie, con l'obiettivo di rendere la nostra **proposta sempre più all'avanguardia, semplice e sicura**.

Crediamo che il **motore di ogni innovazione vincente sia la responsabilità**, perché grazie ad essa mettiamo al primo posto le **regole per la tutela delle persone e la promozione degli individui**, a beneficio di tutta la società.

Ci fa svolgere un ruolo attivo affinché il nostro modello di business sia in grado di **creare valore economico in modo equilibrato e responsabile**. La responsabilità ci permette di promuovere standard più alti, capaci di **guidare l'evoluzione sostenibile di tutto il nostro settore**.

È per questo che tuteliamo i **giocatori** mettendoli **al centro di ogni nostra azione**; sosteniamo il progresso sociale contribuendo a **generare valore condiviso per il territorio e la collettività**; valorizziamo ciascun individuo riconoscendo nelle persone la vera ricchezza della società.

Perché vincere la sfida della responsabilità, significa vincere tutti e tutte.

Mission

Offrire la miglior esperienza di gioco responsabile, generando valore per la società e le persone.

Vision

Essere l'azienda leader a livello internazionale nel gioco responsabile, guidando l'innovazione digitale.

Valori

Responsabilità

Al centro delle nostre azioni

Guida la nostra strategia assicurando uno sviluppo consapevole, sostenibile e di lungo periodo.

Persone

Il cuore della nostra azienda

Ci impegniamo ad ascoltare, valorizzare e premiare ogni persona affinché possa contribuire alla realizzazione del nostro Purpose.

Innovazione

Ispira la nostra azienda

Stimola la capacità creativa, sostiene l'evoluzione e la crescita e contribuisce a generare valore nel tempo.

Profilo e offerta d'intrattenimento

Da 80 anni accompagniamo l'evoluzione del Paese innovando il mondo dei giochi, offrendo competenza e generando fiducia attraverso un dialogo costante con tutti gli stakeholder.

Sisal nasce nel 1945 dal sogno e dall'intuizione di tre giornalisti sportivi, prima azienda italiana ad operare nel settore del gioco come Concessionario dello Stato. Da allora abbiamo sviluppato e diversificato il nostro business, portando la nostra cultura e competenza anche al di fuori dei confini nazionali.

Il Gruppo Sisal è infatti presente in **Italia, Marocco e Turchia,** attraverso un'offerta d'intrattenimento che comprende lotterie, scommesse e giochi, sia sui canali online che retail.

Operiamo nel **mercato dei giochi con vincite in denaro** sulla base di **concessioni** rilasciate da ADM (Agenzia delle Dogane e dei Monopoli) in Italia, SGLN (Société de Gestion de la Loterie Nationale) e MDJS (La Marocaine des Jeux et des Sports) in Marocco e TWF (Türkiye Wealth Fund) in Turchia.

La nostra offerta

Lottery

Sisal detiene la concessione esclusiva dei giochi numerici a totalizzatore nazionale (GNTN) in Italia con un ampio portafoglio e brand di successo, come lo storico SuperEnalotto, WinBox, Win for Life, VinciCasa.

Sisal è anche tra i soci fondatori di Eurojackpot, l'unico gioco di lotteria in Italia con un montepremi comune in 19 Paesi europei.

In Marocco e Turchia le società locali di Sisal gestiscono l'intero portafoglio delle lotterie: Giochi Numerici sia a totalizzatore sia a quota fissa, Lotterie Istantanee, Lotterie Passive.

Betting

Sisal opera nel settore del betting con un portafoglio articolato che va dalle scommesse sportive all'ippica sino alle scommesse virtuali, oltre ad avere prodotti esclusivi in Italia come Scommesse on Demand e Tipster. Dal 2024 è presente anche in Marocco con la gestione dello sport betting: scommesse sportive, scommesse virtuali e a totalizzatore.

Gaming

Sisal gestisce a livello nazionale e internazionale apparecchi da intrattenimento quali AWP (Amusement With Prize) e VLT (Videolottery) sul canale fisico e giochi online, quali slot, table games, instant games, Poker, Giochi di Carte e Bingo tramite i portali e le mobile app proprietarie.

Rete distributiva omnicanale

La rete distributiva rappresenta un canale preferenziale di dialogo con il territorio e svolge un ruolo strategico per Sisal e gli stakeholder locali nella promozione del nostro approccio al Gioco Responsabile in tutti i Paesi in cui operiamo.

La presenza capillare dei punti vendita garantisce la costruzione di un'offerta di qualità per i clienti. Investire costantemente nello sviluppo delle competenze tecnico-professionali così come nelle capacità relazionali delle nostre persone accresce la nostra credibilità, permettendoci di promuovere i valori di legalità e sicurezza dei giochi e di perseguire iniziative di sostenibilità dedicate al territorio. Contribuisce anche alla **crescita della customer base online in ottica omnicanale**, grazie alle attività di apertura conti gioco e di ricarica nei punti vendita, di caring sulla customer base online (attraverso il personale dei negozi a gestione diretta) e di sviluppo del programma fedeltà omnicanale.

Allo scopo di raccogliere le esigenze dei punti vendita e fornire loro aggiornamento e supporto, anche attraverso specifiche opportunità di formazione, promuoviamo un dialogo costante con rivenditori, partner e staff, attraverso diversi canali, quali il **Contact Center**, il **Portale dedicato ai rivenditori**, le **mail** e la **messaggistica a terminale**.

Effettuiamo, inoltre, una **costante attività di monitoraggio sulla performance della rete**, per identificare eventuali interventi correttivi da attivare a sostegno del business o casi di eccellenza da premiare. Tale attività avviene attraverso due principali canali: l'analisi dei dati da parte dei team di Business Analysis, per evidenziare eventuali scostamenti dai risultati attesi, e le visite da parte della forza di vendita, che supporta attivamente i rivenditori.

La digitalizzazione della rete

Sia nell'ottica di migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi offerti, sia per rendere i nostri punti vendita sempre più sostenibili, promuoviamo la digitalizzazione della nostra rete e delle attività ad essa collegate.

Dal 2022 al 2024 il numero di scommesse gestite tramite app è cresciuto del 61% ed entro il 2025 renderemo disponibile la versione digitale di tutti i principali giochi numerici, rafforzando l'approccio omnichannel e riducendo gli impatti ambientali legati ai consumi di carta.

Nel 2024, in particolare, **il 75% delle scommesse sono state gestite tramite device tecnologici**, quali TG Self, Prenotatori e app dedicate. Abbiamo anche dotato alcuni dei nostri punti vendita di "pagatori" che permettono al consumatore di processare il pagamento delle vincite senza passare dalla cassa. Questa soluzione, laddove presente, ha permesso di gestire il 65% delle vincite migliorando la customer experience, velocizzando le operazioni e diminuendo l'impegno del personale del punto vendita.

Inoltre, in termini di sostenibilità, negli ultimi anni **è stato ridotto di quasi il 90% il materiale promozionale in formato cartaceo all'interno dei punti vendita Sisal**, in favore di soluzioni di comunicazione su supporti digitali.

La rete italiana

Siamo sul territorio italiano con **37.124 punti vendita, suddivisi tra Branded e Affiliati:**

- **1.522 punti vendita Branded** (identificabili con i brand del Gruppo)**, 70 dei quali gestiti direttamente da Sisal** ("Punti vendita diretti") e 1.452 gestiti da terze parti e collegati telematicamente con i sistemi informatici del Gruppo;
- **35.602 punti vendita affiliati gestiti da terze parti,** tra cui bar, tabaccherie ed edicole che, grazie alla loro diffusione capillare, permettono di raggiungere un'ampia platea di consumatori.

Sisal Wincity

Top di gamma della rete distributiva, Sisal Wincity è un concept innovativo basato sul modello "Eat, Drink and Play", che coniuga gioco, ristorazione e intrattenimento. Sono 60 i punti vendita Wincity nelle principali città italiane, tra cui Milano, Roma, Torino, Brescia, Pescara, Firenze, Catania e Bologna, di cui tre con ristorante. Nel 2025 è stato inoltre inaugurato a Milano il primo concept store dedicato al gaming completamente sostenibile.[5]

Sisal

Sono inoltre presenti **369 i punti vendita Sisal** nei quali è disponibile il portafoglio completo dei nostri prodotti, con un focus principale sull'offerta di scommesse ippiche e sportive, all'interno di ambienti altamente tecnologici e con una speciale attenzione alle esigenze dei clienti. A questi si aggiungono **1.093 Corner Punti Gioco Sportivi (PGS) e Ippici (PGI).**

Oltre
48mila
punti vendita a livello globale

Oltre
37.100
in **Italia**



Oltre
8.300
in **Turchia**



Oltre
2.600
in **Marocco** di cui



1.400
con la nuova licenza betting (Sisal Jeux Maroc) da gennaio 2024

5 Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo **Ambiente**.

Il canale Online

Il gioco all'interno dei nostri canali online rappresenta un aspetto chiave del business. A fianco di marchi storici come Totocalcio, SuperEnalotto e le scommesse di Sisal Matchpoint, sono presenti anche giochi esclusivi per le piattaforme digitali.

Sisal è stata first mover nel digitale avviando, già nel 2004, la raccolta delle scommesse online, arrivando a oggi a proporre una delle più ampie offerte del mercato, con **oltre 1.500 giochi**, disponibili anche sui dispositivi mobili con applicazioni dedicate: Scommesse Sportive, Virtuali e Ippiche; Lotterie Numeriche e Istantanee; Poker e altri giochi di carte; Casinò, Slot, Instant Games e Bingo.

Le due piattaforme di gioco proprietarie (D-Box e Next) hanno inoltre consentito l'ampliamento e la differenziazione dell'offerta con il lancio di **50 giochi proprietari cross countries** e l'implementazione di funzioni promozionali e di prodotto che hanno supportato la crescita del business nazionale ed internazionale negli ultimi anni.

Le nostre piattaforme di gioco sono raggiungibili da desktop, smartphone e app mobili.

8,7 mln
di visite mensili medie sul portale online nel 2024

Sisal si aggiudica quattro riconoscimenti agli EGR Italy Awards 2024

Nel 2024 Sisal si è confermata tra i leader nel settore del gioco online, aggiudicandosi quattro riconoscimenti agli EGR Italy Awards. L'iniziativa premia i migliori player nel settore Online Gaming, mettendo al centro le grandi sfide legate all'innovazione.

Per il quinto anno consecutivo abbiamo ottenuto il premio di **Operatore dell'anno**, un riconoscimento che sottolinea l'eccellenza complessiva e la capacità di definire nuovi standard nel settore Online Gaming.

A questo si aggiungono:

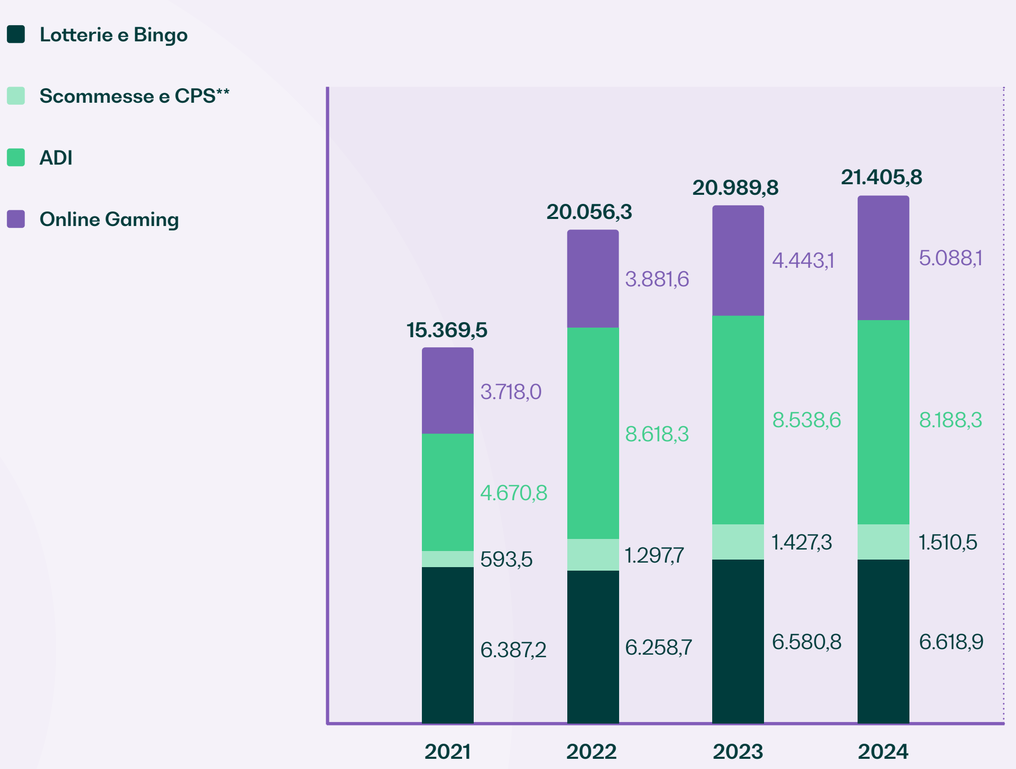
- **Operatore di gioco sicuro,** a testimonianza del nostro impegno costante nel promuovere un gioco responsabile e consapevole;
- **Modello di diversità e inclusione,** che sottolinea l'importanza che attribuiamo alle tematiche DEI, quali Gender, Accessibility, LGBTQIA+, Generations e Multiculturalism;
- **Operatore scommesse,** che conferma l'eccellenza della nostra offerta sportiva, caratterizzata da un'ampia gamma di eventi, quote competitive e funzionalità innovative, il tutto pensato per offrire ai clienti un'esperienza di gioco sempre più coinvolgente.

Il mercato del gioco in Italia

La raccolta totale del Mercato dei Giochi, a seguito degli anni caratterizzati dalla pandemia, prosegue nella crescita, raggiungendo la cifra record di oltre 157 mld € e presentando un CAGR (ovvero il tasso medio annuo di crescita) del +12,2%.

Analizzando i diversi segmenti, si denota un'importante crescita in tutti i comparti, in particolare nell'online, che non appare più legata agli effetti pandemici e si configura quindi come un trend di gioco significativo per il contesto nazionale.

GGR* Italia per prodotto (mln euro)

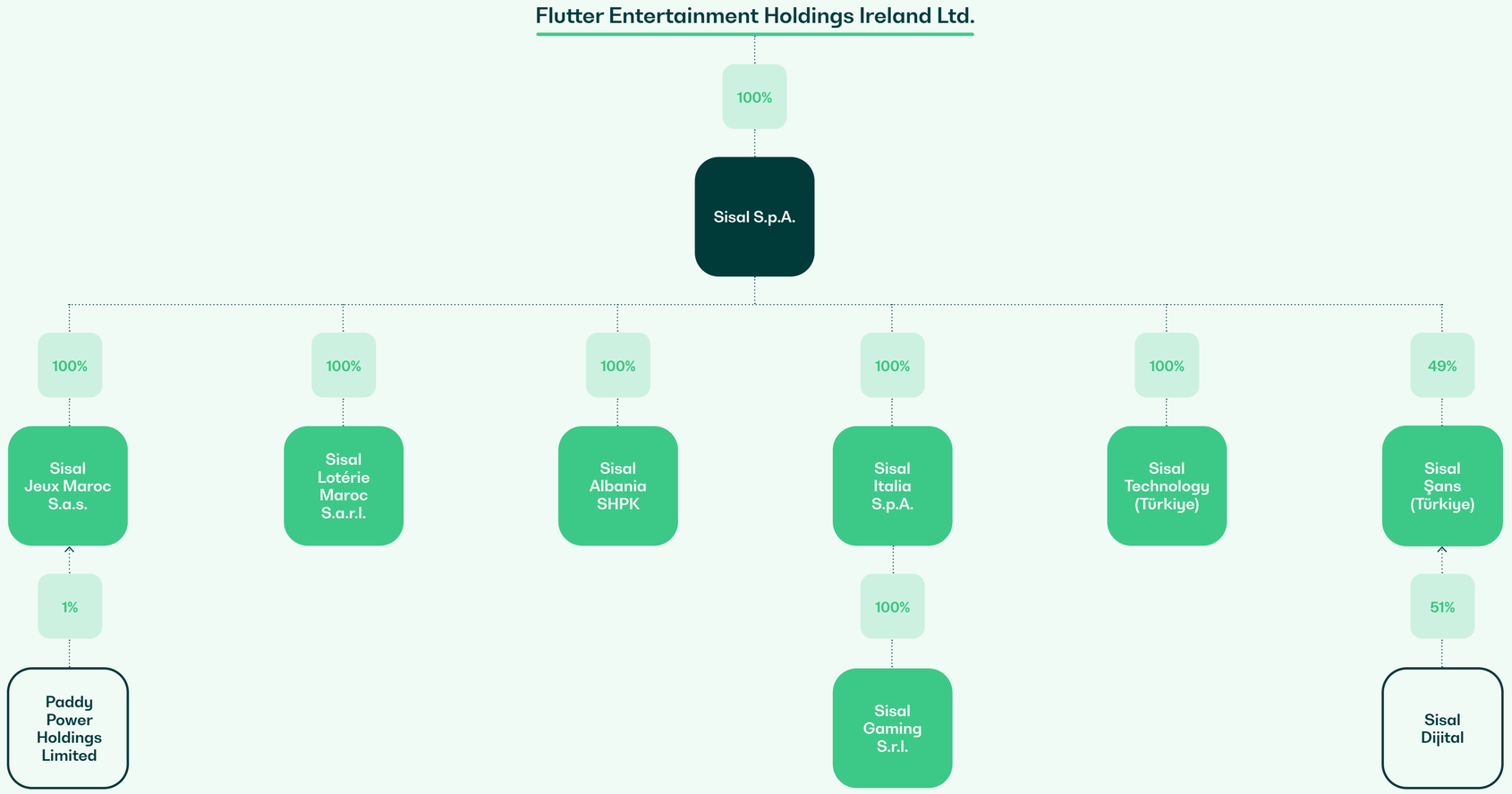


Fonte: Stime basate su dati dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM). Tutti i dati sono presentati escludendo i dati relativi al comma 7 ed includendo il canone concessorio ADI e Legge di Stabilità 2015.

* GGR (Gross Gaming Revenue), calcolata come Raccolta totale meno vincite realizzate dai giocatori (Payout).
**CPS (Concorsi Pronostici su base Sportiva).

Struttura del Gruppo

Il Gruppo Sisal fa parte dal 2022 di Flutter Entertainment plc, il più grande operatore mondiale online di scommesse sportive e giochi con vincita in denaro, con un portafoglio di marchi riconosciuti a livello mondiale, quotato alla Borsa di Londra (FTSE 100 index) nell'Indice LSE e alla New York Stock Exchange.[6]



Nota: Si segnala che non sono riportate nel societogramma le seguenti società del gruppo: Sisal Technology South Africa PTY Ltd, società non attiva costituita nell'ambito della partecipazione alla gara indetta dall'Autorità della National Lottery della Repubblica Sudafricana, e Sisal Technology Tunisia S.a.r.l., società posta in liquidazione.

Legenda ■ Società del Grupppo ☐ Azionisti Esterni

6 Il societogramma fa riferimento all'assetto societario al 31 dicembre 2024.Per maggiori dettagli sulla struttura societaria si rimanda al sito web **La struttura societaria | Sisal**.



Presenza internazionale

La nostra visione a lungo termine si fonda su un **approccio graduale allo sviluppo internazionale**, che intende promuovere una crescita sostenibile del business adattando al contempo la nostra struttura organizzativa e il modello di Gioco Responsabile alle differenti realtà caratterizzanti i Paesi in cui operiamo. Due direttrici complementari guidano la nostra strategia:

- **Diversificazione:** l'ampliamento del bacino di utenza in altri Paesi, grazie all'acquisizione di nuove concessioni e licenze, anche in joint venture con Flutter o le altre società del suo portafoglio.
- **Innovazione e Digitalizzazione:** lo sviluppo e la gestione di hub tecnologici, pensati per supportare il Gruppo con soluzioni digitali di proprietà e servizi innovativi e garantire prossimità con i mercati di riferimento.

Grazie alla nostra esperienza nella gestione delle lotterie e del gaming e all'impegno costante verso l'innovazione dei prodotti e la tutela del consumatore, ci impegniamo a **cogliere opportunità di business e a consolidare la nostra leadership in nuovi mercati**, attraverso la partecipazione a gare e l'acquisizione di licenze di gioco.

Questo percorso si sviluppa in Paesi dove la cultura del gioco è già radicata e presente: il nostro obiettivo è quindi quello di **diffondere il nostro modello di business sostenibile**, promuovendo scelte responsabili e una sempre maggiore tutela dei giocatori. Generiamo inoltre valore anche in termini di posti di lavoro e creazione di risorse economiche da reinvestire per supportare il territorio e le stesse comunità locali, anche attraverso raccolte fondi collegate alle lotterie, per cause sociali o calamità naturali.

Parallelamente, sviluppiamo il business a livello internazionale anche attraverso l'apertura e la gestione di **hub tecnologici**, i quali supportano le attività sia all'interno del Paese di riferimento che a livello di Gruppo. Grazie al fondamentale contributo di personale locale altamente qualificato e specializzato, oggi rappresentano una risorsa di grande valore per Sisal nel raggiungimento dei suoi obiettivi strategici.

Attraverso i suoi Hub e le società di gioco dedicate, Sisal è presente all'estero nei seguenti Paesi:

Albania

Sisal è presente in Albania con l'Hub di Tirana, il primo ad essere inaugurato nel 2019. Ha il compito di sostenere, dal punto di vista tecnologico e di customer experience, la crescita del business Sisal multicanale e le sinergie tra i Paesi di operatività. Le diverse aree attive al suo interno sono presidiate da personale altamente specializzato sulle diverse soluzioni software e sulle piattaforme e sistemi aziendali, con alcuni dei servizi core totalmente sviluppati e autonomamente erogati dalla sede albanese per tutto il gruppo.

Marocco

Sisal opera in Marocco dal 2019, a seguito dell'aggiudicazione della gara indetta dalla Società di Gestione della Lotteria Nazionale del Marocco (SGLN) a febbraio 2018. La concessione, di durata decennale, prevede la gestione e lo sviluppo di un portafoglio che comprende giochi numerici, lotterie istantanee, giochi online, Virtual Race e VLT.

A novembre 2022, Sisal si è aggiudicata in consortium con Paddy Power (primo esempio di collaborazione tra Sisal e Flutter) anche la gara per lo Sport betting indetta da Marocaine des Jeux et des Sports (MDJS). Sisal ha avviato l'iter per la gestione delle scommesse sportive in Marocco nel primo trimestre 2024, attraverso la nuova legal entity Sisal Jeux Maroc. La concessione, iniziata il 1° gennaio 2024, ha una durata di otto anni con opzione di rinnovo per altri due.

Il contesto di mercato

Sono presenti tre detentori di licenze: Sorec, sotto il Ministero dell'Agricoltura, che ha il monopolio ed opera direttamente le scommesse ippiche, La Marocaine des Jeux et des Sports (MDJS), sotto il Ministero dello Sport, che detiene la licenza per le scommesse sportive e la Societè de Gestion de la Loterie Nationale (SGLN), sotto la Cassa Depositi e Gestione del Ministero delle Finanze, che detiene le licenze delle lotterie nazionali. La maggior parte dei ricavi del mercato è generata attraverso il canale di vendita al dettaglio e si caratterizza storicamente per le scommesse, soprattutto ippiche, che rappresentano oltre il 60% di tutte le attività di gioco d'azzardo nel Paese.

GGR* Marocco per prodotto (mln di euro)



Fonte: Stime H2 Gambling Capital 2024

* GGR (Gross Gaming Revenue), calcolata come Raccolta totale meno vincite realizzate dai giocatori (Payout).
** Con Gaming si intendono sia le ADI (Slot e VLT) che il gioco Online.

Turchia

A settembre 2019 Sisal, in partnership con Şans Dijital ve Interaktif Hizmetler Teknoloji Yatirim A.S., società del Gruppo turco Demirören, si è aggiudicata la gara indetta dal Türkiye Wealth Fund (TWF), titolare della licenza della Turkish National Lottery (Milli Piyango), per un contratto operativo decennale.

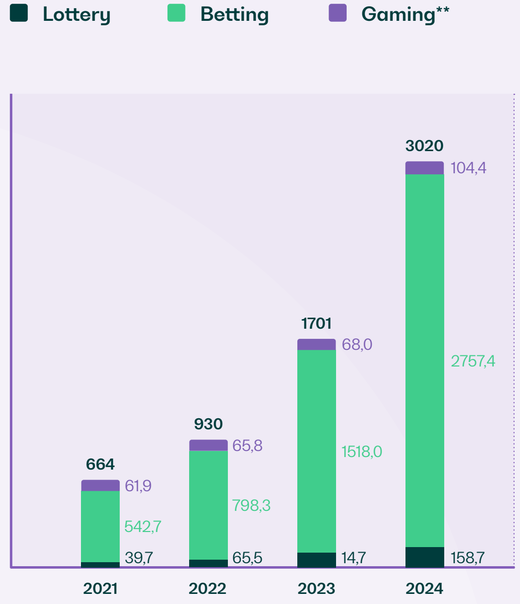
Le attività sono iniziate ufficialmente l'anno successivo (2020), attraverso la gestione e lo sviluppo di un portafoglio composto da giochi numerici, lotterie istantanee, virtual races, giochi online. Nel 2022 è stata concessa a Sisal Sans un'estensione del contratto (scadenza 30 giugno 2031) da parte del Regolatore.

Nel 2022, inoltre, è stato aperto l'Hub di Istanbul al cui interno è inoltre presente PLAYNEXT, il primo Game Studio di Sisal.

Il contesto di mercato

In Turchia la concessione delle lotterie è sotto l'autorità del Turkish Wealth Fund (TWF), quella delle scommesse sportive è gestita da IDDAA – sotto il Ministero dello Sport - ed operata da Şans Girişim Ortak Girişimi A.S, mentre il Turkish Jockey Club (TJC) detiene il monopolio delle scommesse ippiche. La crescita nel corso degli ultimi anni è stata trainata dal mercato Online, che si sta sviluppando costantemente e rappresenta quasi il 40% del mercato del gioco complessivo. In termini di suddivisione per prodotto, la maggior parte dei ricavi è generata dall'attività di betting, che rappresenta più del 90% di tutta l'attività di gioco d'azzardo nel Paese.

GGR* Turchia per prodotto (mln di euro)



Fonte: Stime H2 Gambling Capital 2024

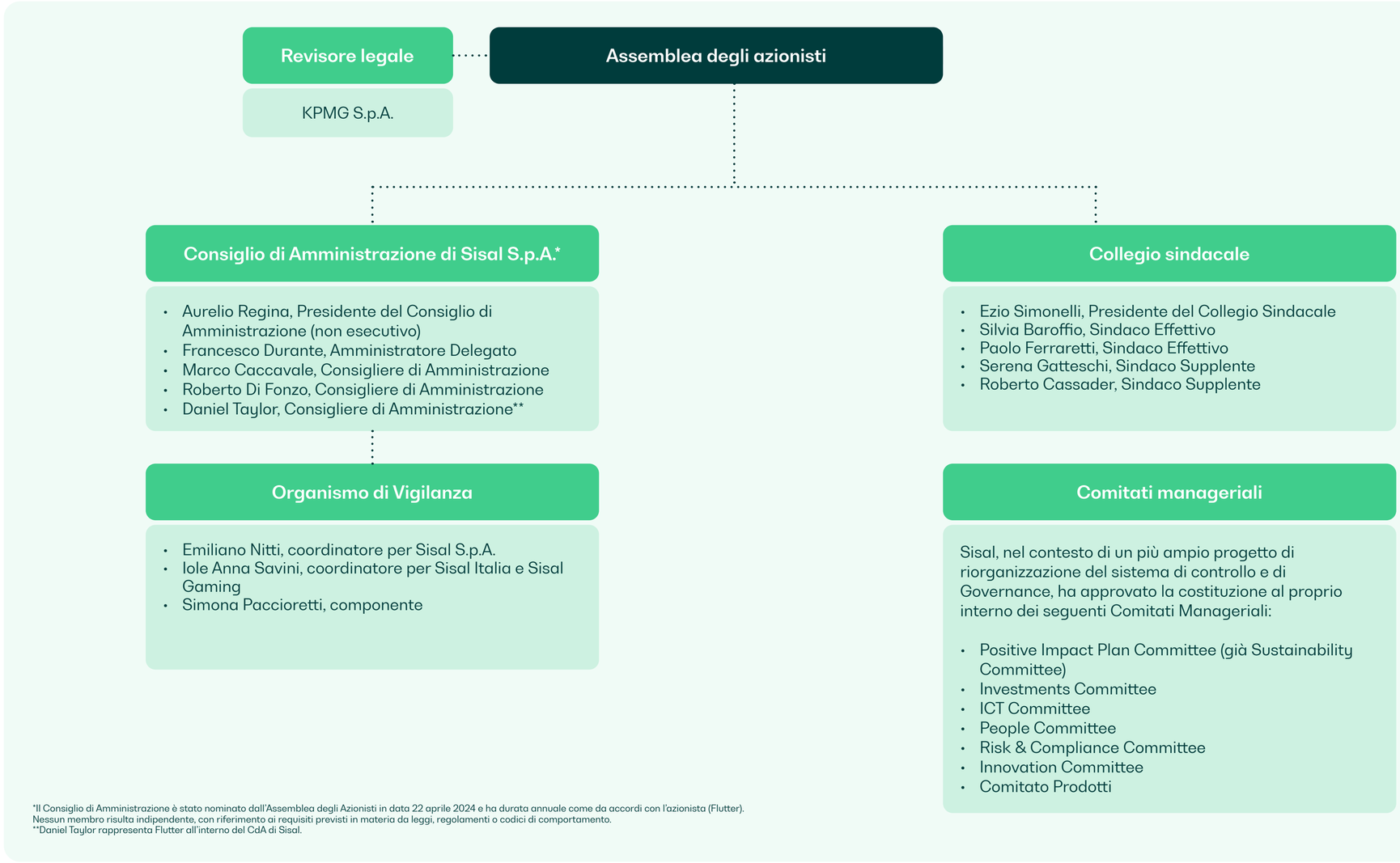
* GGR (Gross Gaming Revenue), calcolata come Raccolta totale meno vincite realizzate dai giocatori (Payout).
** Con Gaming si intendono sia le ADI (Slot e VLT) che il gioco Online.

Sistema di Governance

Il sistema di governo societario si pone come obiettivo la creazione di valore per tutti gli stakeholder, consapevoli della rilevanza della trasparenza sulle scelte e sulla formazione delle decisioni aziendali, nonché della necessità di aver un efficace sistema di controllo interno.

L'organizzazione di Sisal S.p.A. è basata sul modello di amministrazione e controllo organizzativo di cui agli artt. 2380-bis e seguenti del Codice Civile ed è così articolata:

- **Assemblea degli azionisti**: è competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria su quanto ad essa riservato dalla legge o dallo statuto sociale.
- **Consiglio di Amministrazione**: è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione di quanto di competenza dell'Assemblea.
- **Collegio Sindacale**: ha il compito di vigilare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società, oltre che sul suo concreto funzionamento. Requisiti, funzioni e responsabilità del Collegio Sindacale sono regolati dalla legge.
- **Società di Revisione**: l'attività di revisione legale dei conti viene svolta da una società specializzata, ai sensi di legge, appositamente nominata dall'Assemblea degli azionisti su proposta motivata del Collegio Sindacale.
- **Organismo di Vigilanza**: la Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, volto ad assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ed è dotata di un Organismo di Vigilanza (OdV), composto da due membri esterni e un membro interno (Internal Audit Director), con il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello, sulla sua conoscenza all'interno della Società nonché sul relativo aggiornamento.



*Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 22 aprile 2024 e ha durata annuale come da accordi con l'azionista (Flutter). Nessun membro risulta indipendente, con riferimento ai requisiti previsti in materia da leggi, regolamenti o codici di comportamento.
**Daniel Taylor rappresenta Flutter all'interno del CdA di Sisal.

La struttura organizzativa

L'organigramma fa riferimento alla struttura al 31 dicembre 2024.

Lo sviluppo della divisione regionale **Flutter SEA**, ha richiesto il disegno e l'implementazione di una **nuova struttura organizzativa, operativa da gennaio 2025**. Per maggiori dettagli si rimanda alla presentazione della visione strategica 2025 a **pagina 19**.



Contesto di riferimento e strategia

Trend e dati di scenario

Il contesto socio-economico internazionale continua a mostrarsi fragile, segnato da una **crescita disomogenea**, da **tensioni geopolitiche persistenti** e da **un'inflazione ancora elevata** che impatta su consumi e investimenti. Le aziende si muovono quindi in un panorama instabile, dove le nuove priorità politiche si intrecciano con sfide strutturali di lungo periodo.

Parallelamente, i temi relativi alla Diversità, Equità e Inclusione (**DEI**) e al **cambiamento climatico** stanno diventando sempre più **terreno di scontro politico e culturale**, sia a livello nazionale che internazionale.

Secondo il 6% degli intervistati dal *Global Risks Report 2025* del World Economic Forum, la **polarizzazione sociale** rappresenta uno dei più grandi rischi per il 2025 a livello globale: un campanello d'allarme che tutti i settori devono tenere in considerazione, dimostrando di saper implementare un modello di business responsabile.

Gioco online in espansione: un mercato sempre più digitale e integrato

165,8 miliardi di dollari
GGR[7] del settore del gioco online nel 2024 a livello globale (+18% rispetto al 2023)[8]

Il dato conferma la crescita del settore, spinta da una domanda sempre più digitale, diffusa e accessibile. La raccolta totale[9] del mercato dei giochi in Italia, in particolare, ha raggiunto la cifra record di oltre 157 mld € e presenta un CAGR (tasso medio annuo di crescita negli ultimi tre anni) del 12% per via della continua crescita del comparto Online (+11% nello stesso periodo) e del comparto scommesse offline (+39% nello stesso periodo).[10]

Questo slancio del mercato online ha spinto molte aziende a adottare strategie di **omnicanalità**, integrando canali fisici e digitali per offrire esperienze sempre più fluide e coerenti.[11] In questo contesto di forte crescita diventa però cruciale **garantire la sicurezza dei giocatori e la sostenibilità a lungo termine del business**. Significa promuovere **modelli di gioco sicuro e consapevole** e sviluppare **strumenti di player protection** per individuare in anticipo e prevenire i potenziali comportamenti di gioco problematico.

Per Sisal l'impegno per un Gioco Responsabile è al centro della propria strategia. Da anni ci impegniamo a promuovere conoscenza sui rischi legati al gioco e a favorire comportamenti sicuri e consapevoli, investendo in ricerca e in tecnologie, oltre a migliorare costantemente la nostra offerta e i canali di intrattenimento.

Scopri di più nel capitolo **Gioco Responsabile**.

AI e automazione: il mercato del gioco entra nell'era dell'intelligenza predittiva

97% di accuratezza dell'AI
nell'identificare comportamenti di gioco problematico

L'analisi pubblicata da Business2Community nel 2025 e basata su dati raccolti nei primi 30 giorni di attività degli utenti,[12] dimostra come l'adozione di **modelli predittivi** possa abilitare interventi tempestivi e mirati, contribuendo a rafforzare le strategie di gioco responsabile. Per gli operatori, questi strumenti rappresentano un'opportunità strategica per **rafforzare le misure di sicurezza nel gioco e migliorare la relazione con i consumatori**, in un'ottica di tutela e sostenibilità.

L'**integrazione di intelligenza artificiale e automazione** sta, inoltre, trasformando il settore del gioco anche attraverso l'abilitazione di **nuove forme di personalizzazione e controllo**. Consente infatti di analizzare in tempo reale ingenti volumi di dati relativi a comportamento, abitudini e preferenze dei giocatori, permettendo agli operatori di adattare dinamicamente offerta e interfaccia di gioco.[13]

Per Sisal, l'Intelligenza Artificiale rappresenta un motore strategico di innovazione e responsabilità. Il nostro impegno si traduce nello studio e nella sperimentazione di soluzioni basate sull'AI, sia a supporto del Gioco Responsabile (es. A.D.A.) che delle attività strategiche e di business.

Scopri di più nel capitolo **Innovazione**.



7 Gross Gaming Revenue.
8 H2 Gambling capital, Dati 2024 stimati.
9 Per Raccolta totale si intende l'ammontare complessivo delle puntate effettuate dalla collettività dei giocatori.
10 Agenzia delle Dogane e dei Monopoli (ADM).
11 Spanaki, Konstantina, Zissis, Dimitris, Papadopoulos, Thanos, Li, Feng (2023), "The transformation of digital strategy and value creation in omnichannel organisations: The case of the gambling industry". European Journal of Information Systems, 33 (6). pp. 975-992. ISSN 0960-085X.
12 "AI-Powered Tools and the Future of Responsible Gambling", Business2Community (2025).
13 "The Integration of Artificial Intelligence in the Gambling Industry", SCCG Management (2025).

Cybersecurity, una priorità strategica in un contesto di crescente vulnerabilità

+35% attacchi ransomware
nel 2024 rispetto all'anno precedente

La crescita del gioco online e degli strumenti digitali espone il settore a **rischi informatici crescenti**: in particolare, la gestione di grandi quantità di dati sensibili, dalle informazioni personali dei giocatori agli stessi comportamenti di gioco analizzati, lo rende addirittura un potenziale obiettivo privilegiato.[14]

Le minacce sono molteplici e in continua evoluzione: attacchi DDoS,[15] furti di identità e appropriazioni di account rendono necessarie **misure strutturate e costantemente aggiornate**. A complicare ulteriormente lo scenario, l'adozione diffusa di soluzioni SaaS (Software as a Service), applicazioni su cloud e mobile ha notevolmente ampliato il perimetro di vulnerabilità, richiedendo strategie ancora più solide e integrate.[16] La **cybersecurity** rappresenta quindi un ambito strategico imprescindibile per il settore, così da garantire continuità operativa, conformità normativa e, soprattutto, fiducia da parte dei giocatori.

In risposta alla crescente esposizione ai rischi informatici, Sisal ha posto da tempo la cybersecurity come una leva strategica centrale nella relazione con i consumatori e nella gestione responsabile del proprio business. L'azienda adotta un approccio risk-based integrato nella gestione dei rischi aziendali e punta su innovazione tecnologica, cultura interna della sicurezza e presidio normativo per proteggere il patrimonio informativo e i dati dei giocatori.

Scopri di più nel capitolo **Etica di business**.

Emissioni e consumi del digitale

2,5 miliardi di tonnellate di CO_2
generate dai data center entro il 2030

Il dato che emerge dall'analisi pubblicata da Morgan Stanley nel settembre 2024 evidenzia l'impatto significativo delle tecnologie digitali sull'ambiente. Un aspetto spesso sottovalutato a causa delle cosiddette "emissioni nascoste", legate non solo all'uso quotidiano dei dispositivi, ma anche alla loro produzione e smaltimento, oltre che all'energia consumata dai data center che li supportano.[17]

Il tema risulta particolarmente rilevante per il settore del gioco, dove le piattaforme online richiedono data center costantemente operativi, con un elevato consumo energetico e conseguenti emissioni di carbonio. Adottare misure come l'ottimizzazione dell'efficienza energetica dei dispositivi, l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile e l'implementazione di soluzioni di hosting ecologiche può contribuire significativamente a mitigare questo impatto.

Sisal ha avviato un percorso strutturato di mappatura e di monitoraggio degli impatti ambientali lungo l'intera catena del valore, con l'obiettivo di ridurre in modo significativo le emissioni, ottimizzare i consumi e migliorare l'efficienza delle tecnologie utilizzate. Questo approccio si traduce in obiettivi di riduzione misurabili e in un investimento costante nella promozione di modelli di economia circolare dei nostri prodotti e tecnologie.

Scopri di più nel capitolo **Ambiente**.

DEI, un'opportunità concreta in un contesto in trasformazione

Solo il 6% delle aziende italiane
promuove una cultura realmente inclusiva

Emerge un **divario ancora profondo tra intenzioni dichiarate e trasformazioni organizzative concrete**. Se da un lato vengono strutturate strategie per promuovere una cultura della DEI diffusa, queste non riescono a generare un reale cambiamento all'interno del contesto organizzativo.[18]

Il tema dell'inclusione resta oggi non solo un fattore valoriale, ma una **leva di competitività e sostenibilità nel lungo periodo**. Gli esempi più virtuosi dimostrano come integrare la DEI nei propri modelli operativi attraverso una leadership consapevole, obiettivi misurabili e il coinvolgimento autentico delle persone abbia un impatto diretto sulla competitività del business.[19]

Sisal si distingue come un esempio concreto e riconosciuto di impegno solido e continuativo nel promuovere la DEI, sia tra le proprie persone che attraverso iniziative rivolte alla comunità. Rafforzare questa traiettoria significa contribuire attivamente alla costruzione di un ecosistema più equo, rappresentativo e inclusivo per l'intero settore del gioco.

Scopri di più nel capitolo **Persone**.

Flessibilità e lavoro agile: il lavoro che evolve con il mercato

3,55 milioni di lavoratori
hanno usufruito dello smart working in Italia nel 2024

Il dato risulta particolarmente interessante se si considera che il **73%** dei lavoratori sopra citati si dichiara contrario a un ritorno completo in ufficio. Un segnale inequivocabile di come **la flessibilità sia ormai una componente strutturale del lavoro**.[20]

Questa trasformazione impone quindi alle aziende un bilanciamento strategico tra produttività, benessere e sostenibilità organizzativa, confermando quanto il **modello ibrido** sia da considerarsi una leva competitiva fondamentale per **attrarre e trattenere talenti**. L'adozione di strumenti di lavoro tecnologici e digitali e di modelli di lavoro flessibile permettono soprattutto di garantire la qualità dei servizi offerti mantenendo al contempo elevata la motivazione delle persone e il loro senso di appartenenza nei confronti dell'azienda.

Sisal ha saputo anticipare questa trasformazione, introducendo lo smart working già nel 2015 grazie ad un primo progetto pilota. Insieme ai contributi dedicati ai neogenitori e agli altri programmi di welfare aziendale, ci impegniamo a favorire il benessere delle persone e permettere loro di mantenere un corretto equilibrio tra lavoro e vita privata.

Scopri di più nel capitolo **Persone**.

14 "Transforming Gaming's Data Security Management", BDO USA (2024).
15 Prende di mira siti Web e server interrompendo i servizi di rete nel tentativo di esaurire le risorse di un'applicazione.
16 "Cybersecurity in Gaming: Safeguarding the Future of Digital Entertainment", The Gaming Boardroom (2024).
17 "Greening Digital Companies 2024", International Telecommunication Union (2024).
18 DE&I Index 2024, EY (2024).
19 "Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2024", World Economic Forum (2024).
20 Tra Smart Working e Return-to-Office", Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano (2024).

Modello di business

Capitali

Finanziario

- **Ricavi**
- **Fatturato di Gruppo**
- **Crescita del segmento Internazionale** (in particolare grazie alle performance commerciali di Sisal Sans, Turchia)

Fisico & Digitale

- **Più di 1.500** giochi online
- **Oltre 35.000** terminali Lottery, **23.000** AWP, **5.700** Videolottery e **3.600** terminali Betting
- **4** piattaforme di gioco di proprietà
- **Algoritmo IA** per la rilevazione predittiva dei comportamenti a rischio
- **11° posto** tra gli **eCommerce multisettoriali** più visitati in Italia, **1° posto nel settore scommesse e casinò** (Fonte: Casaleggio Associati)

Umano

- Competenze di **3.491 dipendenti** in **4 Paesi**
- **Più di 800 persone in ruoli ICT** e di sviluppo software
- **33 milioni di clienti a livello globale**
- **1450 fornitori**
- **Relazioni con l'ecosistema di startup GoBeyond**
- **Relazioni istituzionali e partnership universitarie**

Naturale

- **46.582 GJ di elettricità consumata**, di cui il **100% da fonti rinnovabili**
- **3.551 tonnellate di carta acquistate**

Il Modello di Business e di creazione del valore è fondato sul nostro Purpose:
Costruire un futuro più responsabile

Offriamo ai nostri clienti la migliore esperienza di Gioco Responsabile, attraverso un portafoglio prodotti ampio e diversificato in Italia, Marocco e Turchia, ripartito in canali online e retail. Generiamo valore per la società e le persone, con l'obiettivo di essere l'azienda leader internazionale nel Gioco Responsabile, guidando l'innovazione digitale.

Governance | **Risk management** | **Security**

Valori	Responsabilità	Persone	Innovazione
Driver strategici	Sostenibilità • **Play Well** - Gioco Responsabile • **WorkBetter** - Persone • **Do More** - Comunità • **Go Zero** - Ambiente	Crescita Digitale • Omnicanalità • Sviluppo tecnlogie in-house • Non gambling Products • Inteligenza Artificiale	Mercato Internazionale • Sviluppo dei mercati esistenti • Scouting di nuovi mercati • Partecipazione a gare internazionali • Diffusione dell'Innovazione del modello di Gioco Responsabile
Offerta di gioco	Lottery	Betting	Gaming
	Omnicanale		
Mercati	Retail Italia	Retail Internazionale	Online

Valore generato

per i Clienti

- **Vincite pagate ai clienti** (payout)
- **3.307 ore di formazione** erogate ai dipendenti **sul Gioco Responsabile**
- **94,4%** dei giocatori in Italia utilizza Play Well tool

per gli Investitori

- **EBIDTA**
- **Importi versati ai fornitori di capitale**

per le Istituzioni

- **Tasse sul gioco** pagate a livello di Gruppo
- Attività di ricerca della **Fondazione Fair**

per Partner & Fornitori

- **Importi versati alle reti di distribuzione**
- Coinvolgimento di fornitori e startup in **percorsi di innovazione**, **decarbonizzazione** e **di riduzione degli impatti ambientali**

per le Persone

- **+800 nuove assunzioni**
- **39% di colleghe donne**, di cui il **37% in ruoli di top leadership**
- **71.580 ore di formazione erogate**

per la Comunità

- **3.635 ore dedicate al volontariato** dei dipendenti con il programma aziendale WeDo nel triennio 2022-2024
- **€ 408.264 di investimenti** nella comunità
- **€ 480 mila erogati alle startup** nelle otto edizioni di GoBeyond

per l'Ambiente

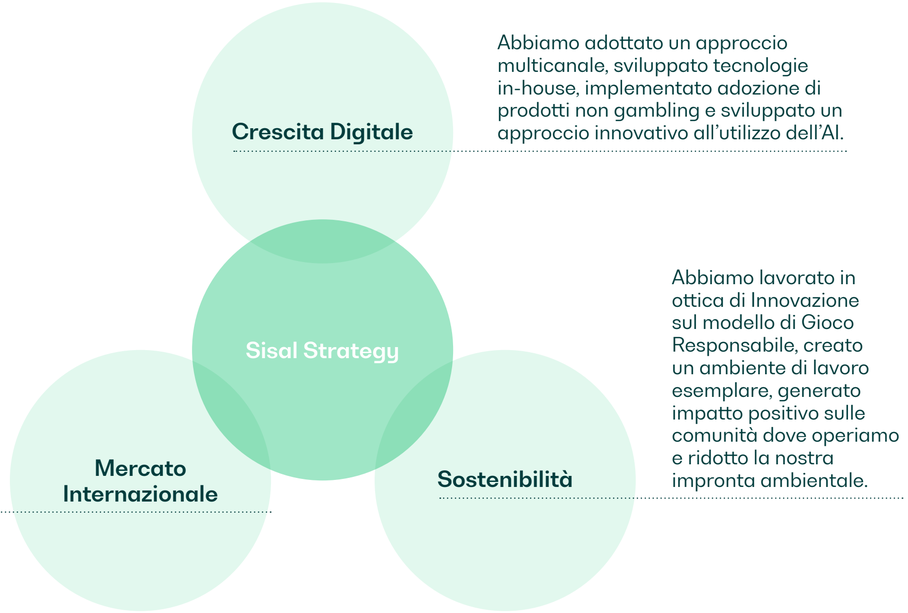
- **4.219 tonnellate di CO_2e evitate** grazie all'acquisto di Garanzie di Origine (GO) e Certificati di Attribuzione Energetica (EACs)
- **-11% di consumo energetico** dell'intero Gruppo nel 2024 rispetto al 2022 (baseline)
- **-14% di consumo di carta** nel 2024 rispetto al 2022 (baseline)

La nostra strategia per un futuro più responsabile

La nostra strategia per far crescere il business e promuovere un futuro più responsabile è il modo in cui diamo concretezza al nostro purpose, “Costruire un futuro più responsabile”: la nostra ragion d’essere e il principio che guida ogni nostra attività.

La strategia che ha guidato il nostro agire fino al 2024, anno radicalmente trasformativo per Sisal, **poggia su tre pilastri: Crescita digitale, Mercato Internazionale, Sostenibilità**, tra loro strettamente interconnessi. Il filo conduttore che guida tutte le nostre azioni strategiche è il concetto di **Cultura**: cultura dell’innovazione, cultura dell’inclusione, cultura della responsabilità verso i giocatori e verso le comunità in cui operiamo, in Italia e all’estero. Per Sisal, attuare la strategia significa sviluppare tutte le azioni necessarie a raggiungere gli obiettivi che ci siamo posti e promuovere una consapevolezza diffusa a tutti i livelli e in tutti i Paesi.

Solo attraverso un impegno collettivo e una cultura aziendale fortemente radicata nei tre pilastri, Sisal può contribuire in modo significativo a **costruire un futuro più responsabile e generare un impatto positivo sulla comunità**.



Evoluzione 2025 e le priorità strategiche

Il 2024 ci ha portato a collaborare ed **essere sempre più parte integrante dell’ecosistema Flutter**: vasto, ricco ed estremamente interconnesso. Questo lavoro congiunto a livello di Gruppo ha anche portato Sisal gradualmente e naturalmente a strutturarsi per **adottare una logica di lavoro progettuale**, creando un’organizzazione ancora più flessibile e prosperando grazie a **nuove modalità di collaborazione cross-dipartimentale**. Questo approccio permette una crescita trasversale, sostenibile e continuativa in tutta l’azienda: un obiettivo per noi costante.

Nell’ambito di una più ampia riorganizzazione del gruppo Flutter, nell’ottica di accelerare il percorso di crescita globale, a partire dal 1° gennaio 2025, all’interno della divisione Internazionale è stata creata **Flutter SEA** (Southern Europe & Africa) per guidare la crescita del gruppo all’interno della regione. Questa evoluzione ha dato l’opportunità di ripensare il modello operativo per preparare l’organizzazione ad affrontare scala e complessità crescenti. La struttura organizzativa che caratterizzava l’unico brand Sisal è stata superata da un **modello operativo multi-brand e multi-country** che include la responsabilità anche dei brand PokerStars (in Italia, Spagna, Francia e Portogallo) e Snai[21]. La nuova struttura è fondata su tre macro-pilastri:

- **Strutture commerciali:** responsabili della gestione dei clienti e dell’implementazione delle strategie commerciali dei brand nei diversi Paesi, con l’obiettivo di raggiungere e consolidare la posizione di leadership nei mercati operati.
- **Shared services (Prodotto, Tecnologia, Operations):** responsabili di mettere a disposizione soluzioni tecnologiche all’avanguardia, un portafoglio prodotti innovativo e il supporto operativo per ottimizzare e valorizzare le economie di scala dei brand nei diversi mercati.
- **Funzioni Corporate (People, Finance, Legal & Risk, Strategy)**: responsabili di fornire supporto strategico ed operativo, garantendo il coordinamento necessario affinché gli obiettivi e le strategie del Gruppo siano tradotti in risultati concreti.

La nostra visione al 2025 porta con sé un **nuovo set di priorità strategiche** che, pur andando in continuità con il lavoro svolto finora e con i principi dell’azienda, si configurano come il potenziamento dei traguardi raggiunti nell’ultimo anno.

Change the game

Stimolare l’innovazione e il disruptive thinking, con il supporto e l’expertise di Flutter nella forma del programma Flutter Edge, promuovendo il modello di sostenibilità del Gruppo (Positive Impact Plan) e allineando ogni progettualità alla sua esecuzione.

Win online gold medal position

Assicurare la posizione di leadership nel mercato online tramite investimenti in innovazione, tecnologie e competenze digitali.

Deliver transformative growth

Affrontare le sfide di crescita e le complessità di un mercato in costante trasformazione, tanto in Italia quanto nel mondo, investendo nelle persone e nello sviluppo di modelli di delega.

21 In data 30 aprile 2025 Flutter Entertainment ha completato l’acquisizione di Snaitech S.p.A., uno dei principali operatori omnicanale in Italia, da una controllata di Playtech plc.

La strategia di sostenibilità

In linea con il nostro Purpose, **agiamo per costruire un futuro più responsabile**. Vogliamo guidare l'evoluzione sostenibile del nostro settore, promuovendo un gioco che sia divertimento lontano dagli eccessi; tutelando e valorizzando le persone, sia in Sisal che all'interno della comunità, per favorire la crescita personale e lo sviluppo del territorio; mitigando gli impatti ambientali, diretti e indiretti, legati alle nostre attività.

Crediamo che questi obiettivi possano essere raggiunti solo investendo nella ricerca e nello sviluppo dell'innovazione e promuovendo un business etico e responsabile verso tutti gli stakeholder.

Abbiamo quindi sviluppato un **modello strategico di sostenibilità** in linea con le migliori pratiche e riferimenti nazionali ed internazionali, quali le linee guida **ISO 26000**, i Dieci Principi del **Global Compact** e i **Sustainable Development Goals (SDGs) dell'ONU**.

Il modello comprende le differenti aree d'impatto in cui si sviluppa il nostro impegno di sostenibilità, ognuna declinata in **obiettivi e azioni concrete**, allineate al **Positive Impact Plan di Flutter**, così da contribuire in modo diretto e integrato all'impegno del Gruppo.

La nostra Governance della Sostenibilità: il Positive Impact Plan Committee

Il modello di Sostenibilità di Sisal e le linee guida strategiche sono definite e presidiate dal Positive Impact Plan Committee (precedente Sustainability Committee), un Comitato manageriale costituito dall'Amministratore Delegato e dal Leadership Team (Managing Director / Chief Officer dei diversi Business, Mercati e Direzioni di Sisal), sotto il coordinamento del Chief Legal & Risk Officer.

POSITIVE IMPACT PLAN

Il Positive Impact Plan di Flutter

Lanciato da Flutter nel 2022, il Positive Impact Plan ha l'obiettivo di promuovere un impegno di lungo termine per contribuire a **guidare il business e, più in generale il mondo del gioco, verso un futuro più sostenibile**.

Il Positive Impact Plan è parte integrante della cultura e della strategia generale del Gruppo Flutter e guida le attività di tutte le società che ne fanno parte. È strutturato attorno a **quattro pilastri strategici rispetto ai quali Sisal ha fissato i propri obiettivi di sostenibilità**.[22]

Play Well

Promuovere un modello di gioco responsabile e sicuro e un'esperienza di divertimento positiva su tutte le piattaforme e i canali di gioco.

Work Better

Costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e capace di dare valore alle diversità e promuovere la crescita e il benessere delle persone.

Do More

Generare un impatto positivo sulle comunità attraverso collaborazioni con associazioni ed enti non profit, volontariato aziendale e innovazione sociale.

Go Zero

Agire sul clima e ridurre gli impatti ambientali in materia di emissioni, consumi energetici e utilizzo delle materie prime.

I Driver Sisal

I quattro pilastri sono a loro volta sostenuti da **due leve strategiche**, trasversali alla strategia e su cui investiamo per promuovere un miglioramento continuo e la creazione di valore nel medio e lungo termine:

Innovazione

Etica di business

22 https://www.flutter.com/sustainability/

I pilastri strategici – Il contributo di Sisal al Positive Impact Plan

PLAY WELL

Il pilastro Play Well ha l'obiettivo di mettere i clienti al centro di tutto ciò che il Gruppo realizza, facendo loro vivere un'esperienza di divertimento positiva.

In Sisal vogliamo guidare il progresso del nostro settore e ci impegniamo a investire in ricerca e innovazione per generare nuove idee e sviluppare piattaforme e prodotti progettati per garantire sicurezza e affidabilità. Promuoviamo un'esperienza di gioco come divertimento lontano dagli eccessi in tutti i canali di gioco e in tutti i Paesi in cui operiamo, attraverso una efficace relazione con i nostri clienti. Ci impegniamo a educare e supportare i giocatori per favorire un gioco consapevole, sicuro e responsabile, oltre ad intervenire efficacemente laddove individuiamo potenziali criticità con tutti gli strumenti a nostra disposizione.

Approfondisci l'impegno di Sisal nel capitolo Gioco Responsabile.

WORK BETTER

Il pilastro Work Better ha l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e capace di dare valore alle diversità presenti nel Gruppo.

In Sisal garantiamo l'inclusione e il rispetto della diversità e ci assicuriamo che le nostre persone abbiano tutti gli strumenti e il supporto necessari per essere sé stesse e far fiorire il proprio talento. Promuoviamo spazi di collaborazione sia all'interno dell'azienda che tra le diverse società e Paesi in cui operiamo, per favorire lo scambio di idee ed esperienze e promuovere una cultura dell'innovazione. Mettiamo la salute e il benessere al centro di ogni giornata lavorativa e ci impegniamo a fornire soluzioni per rispondere alle differenti esigenze di vita delle nostre persone.

Approfondisci l'impegno di Sisal nel capitolo Persone.

DO MORE

Il pilastro Do More ha l'obiettivo di generare valore per le comunità in cui viviamo, lavoriamo e giochiamo, promuovendo l'innovazione e il benessere.

L'impegno di Sisal si concentra su due aree: Social Innovation e Solidarietà Aziendale. Sosteniamo progetti a supporto di iniziative sociali, collaborando con fondazioni e organizzazioni non profit, sia per favorire la crescita e lo sviluppo della comunità che per rispondere a emergenze, quali calamità naturali. Vogliamo diffondere una cultura del benessere, sia attraverso lo sport che con iniziative pensate per incoraggiare stili di vita sani. Promuoviamo l'imprenditorialità e l'innovazione sociale, capace di trasformare la vita creando connessioni, sviluppando nuove competenze e risolvendo problemi sociali.

Approfondisci l'impegno di Sisal nel capitolo Comunità.

GO ZERO

Il pilastro Go Zero contribuisce all'ambizioso piano per agire sul clima e mitigare l'impatto ambientale, riducendo a zero le emissioni nette di carbonio.

In Sisal ci impegniamo a guidare il cambiamento nel nostro settore, agendo per ridurre il nostro impatto ambientale, ma anche per ispirare gli altri a fare lo stesso, siano essi partner o concorrenti. Abbiamo strutturato un percorso per comprendere, mappare e misurare i nostri impatti ambientali lungo l'intera catena del valore, in termini di emissioni, consumi energetici e utilizzo delle materie prime e abbiamo fissato obiettivi di riduzione a breve e lungo termine. Stiamo inoltre investendo in tecnologie che ci consentano di monitorare con precisione e comunicare pubblicamente i nostri progressi.

Approfondisci l'impegno di Sisal nel capitolo Ambiente.

INNOVAZIONE

In Sisal l'innovazione tecnologica e digitale è al centro del business in quanto leva per poter raggiungere gli obiettivi di sostenibilità che ci siamo posti e per generare un impatto concreto a supporto dei nostri giocatori, delle nostre persone e della comunità in cui operiamo. Grazie a piattaforme di gioco all'avanguardia orientate all'omnicanalità e alle competenze per lo sviluppo in-house di software e applicazioni siamo sempre pronti a cogliere le opportunità della transizione digitale. Ci impegniamo in particolare a studiare e promuovere soluzioni basate sull'Intelligenza Artificiale, per innovare il business e renderlo sempre più sicuro e responsabile.

Approfondisci l'impegno di Sisal nel capitolo Innovazione.

ETICA DI BUSINESS

In Sisal promuoviamo un approccio etico al business, con particolare attenzione agli aspetti legati a business integrity (anticorruzione, antiriciclaggio, conflitto d'interessi, diritti umani), privacy e data ethics (gestione e protezione dei dati personali) e cybersecurity (sicurezza delle informazioni e dei sistemi).

Ci impegniamo a promuovere questo approccio lungo tutta la filiera, anche grazie ad un efficace Risk Management Framework e ad uno strutturato processo di certificazione ESG.

Approfondisci l'impegno di Sisal nel capitolo Etica di business.

N.B. Questa sezione e la seguente ESG scorecard si riferiscono esclusivamente al Gruppo Sisal.

ESG scorecard – Il contributo di Sisal al Positive Impact Plan

Play Well

	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2024	Status
Giocatori che utilizzano Play Well tool* (Italia)	94%	2024	94,4%	
Rivenditori specializzati che hanno ricevuto training (Italia)	100%	2024	100%	

* Play Well tool: strumenti a supporto e tutela dei giocatori, per la prevenzione del gioco problematico.

Do More

	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2024	Status
Ore di volontariato aziendale nel periodo 2022-2025	2.500	2025	3.635	
Dipendenti coinvolti nel volontariato aziendale nel periodo 2022-2025*	1.000	2025	1.344	

* Il dato si riferisce alle partecipazioni agli eventi di volontariato e non ai partecipanti unici.

Work Better

	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2024	Status
Gender Pay Gap - media	-5%	2025	-2,9%	→
	0%	2030		→
Donne in ruoli di top leadership	40%	2026	37%	→
Ore medie annuali di formazione per dipendente	16	2025	20	→
Partecipanti coinvolti nel talent program Discover Your Talent*	25%	2025	25%	
Partecipanti coinvolti nel talent program Boost Your Leadership*	20%	2025	24%	

* L'obiettivo si riferisce al dato cumulato per gli anni 2022-2025. I due programmi sono giunti a completamento nel 2024, raggiungendo il target desiderato con un anno di anticipo. Nuovi programmi di sviluppo del talento sono in corso di definizione.

Go Zero

	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2024	Status
Riduzione delle emissioni GHG (scope 1, 2 market based e 3)*	-50%	2030	22%***	•••
Emissioni GHG (scope 1, 2 market based e 3)*	0	2035	67.384	•••
Riduzione dei consumi energetici attraverso illuminazione LED (100% degli uffici e punti vendita diretti in Italia)**	-5%	2024	-11%	

* Baseline 2022, ricalcolata in linea con la metodologia adottata per il reporting 2024, include l'utilizzo di strumenti di compensazione.
** Baseline 2022.
*** L'incremento delle emissioni nel 2024 è riconducibile a diversi fattori: la crescita del business, l'inclusione di Sisal Jeux Maroc nel perimetro di rendicontazione, l'affinamento delle metodologie di calcolo per le emissioni Scope 1 e Scope 3, nonché l'aggiornamento dei fattori di emissione, risultati più elevati rispetto a quelli utilizzati per l'anno di baseline (2022). Al fine di potenziare la nostra strategia climatica, stiamo rafforzando il piano di decarbonizzazione, per individuare e attuare nuove iniziative e azioni a supporto della transizione climatica.

I target di riduzione delle emissioni GHG sono stati ridefiniti nel 2023 per allinearsi al Positive Impact Plan di Flutter. Per maggiori informazioni si rimanda al capitolo **Ambiente**.

Legenda:

Target raggiunto → Progresso in linea con il target ••• Piano di decarbonizzazione avviato

N.B. Obiettivi e KPI si riferiscono esclusivamente al Gruppo Sisal

Analisi di materialità

È attraverso un dialogo costante con gli stakeholder che definiamo le priorità strategiche per lo sviluppo del nostro business e del contesto in cui operiamo e orientiamo il nostro impegno di sostenibilità.

Analisi del contesto

Sono stati individuati e analizzati i principali megatrend in ambito ESG caratterizzanti il più ampio contesto di sostenibilità a livello nazionale e internazionale, aventi la capacità di generare un impatto rilevante sul settore di riferimento per il Gruppo. Da tale analisi sono emerse 15 tematiche di interesse per il settore Gaming & Gambling.

Categorie di stakeholder	
Associazioni di categoria	Azionisti
Business community	Clienti
Comunità finanziaria	Comunità locale ed enti non profit
Dipendenti	Enti regolatori e istituzioni
Fornitori	Media
Rete distributiva	Università e ricerca

Percorso di stakeholder engagement

Allo scopo di realizzare un'analisi di doppia materialità,[23] tenendo conto sia della materialità d'impatto (prospettiva inside-out), sia della materialità finanziaria (prospettiva outside-in), è stato portato avanti uno strutturato processo di coinvolgimento diretto degli stakeholder di riferimento, secondo tre principali step:

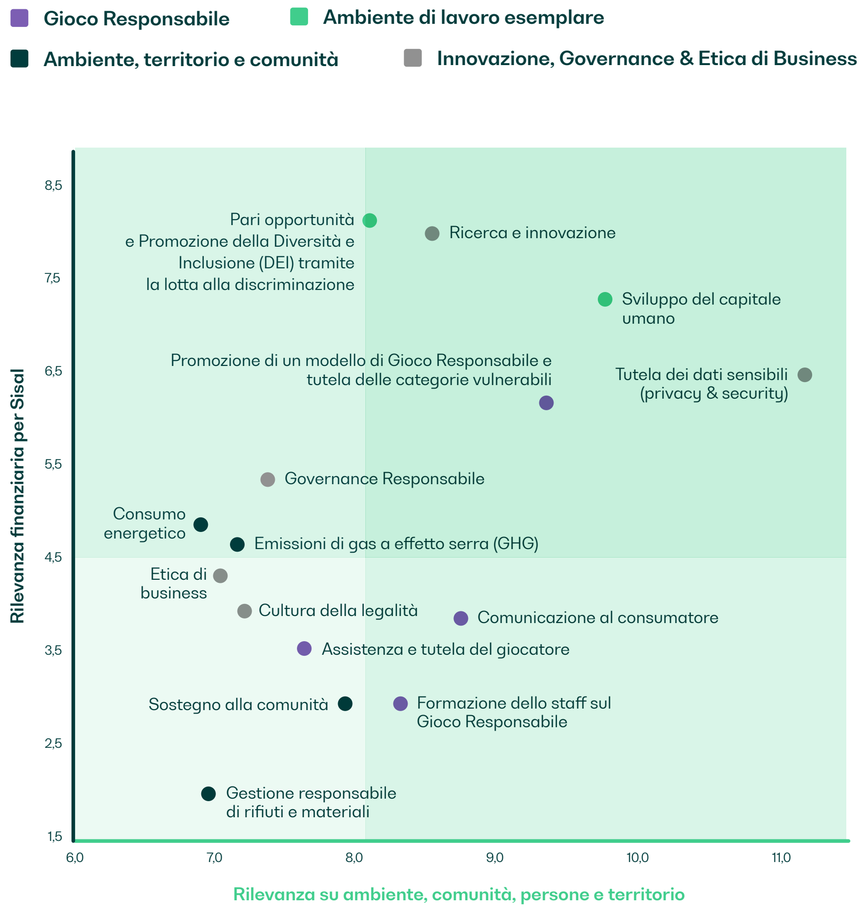
- **Survey:** Sono state predisposte tre differenti survey allo scopo di valutare la rilevanza strategica e gli impatti connessi (positivi e negativi, attuali e potenziali) a ciascuna delle tematiche di sostenibilità precedentemente identificate, rivolti rispettivamente a dipendenti, stakeholder esterni e top management.
- **Focus group multistakeholder:** È stato inoltre realizzato un focus group allo scopo di approfondire opinioni e aspettative degli stakeholder in merito alla rilevanza strategica dei temi potenzialmente materiali, al livello degli impatti connessi a tali temi e al presidio attivato per ciascuno di essi.
- **Interviste one-to-one per la materialità finanziaria:** Sono state infine effettuate delle interviste con figure manageriali, con competenze relative all'ambito finance e risk management, per identificare i possibili effetti positivi e/o negativi (i rischi e le opportunità finanziariamente rilevanti) connessi alle tematiche di sostenibilità definite materiali.

Matrice di doppia materialità

Accorpando le valutazioni emerse dalle precedenti analisi, in particolare i punteggi ottenuti per ogni tematica tramite la media dei rischi e delle opportunità contenuti al suo interno è stata costruita la seguente matrice riassuntiva, inserendo la rilevanza finanziaria lungo l'asse delle ordinate (verticale) e la rilevanza su ambiente, comunità, persone e territorio su quello delle ascisse (orizzontale).

Per identificare, inoltre, i temi con maggior priorità per Sisal sono stati evidenziati quelli con un punteggio superiore alla mediana[24] rispetto ad entrambi gli ambiti considerati.

Per maggiori dettagli sul processo di analisi di materialità e l'elenco completo degli impatti individuati, si rimanda all'appendice dedicata a **pag. 74**.
Le informazioni relative alla "materialità finanziaria" non sono oggetto di limited assurance da parte di KPMG S.p.A.



Temi prioritari

- Promozione di un modello di Gioco Responsabile e tutela delle categorie vulnerabili

- Tutela dei dati sensibili (privacy & security)
- Ricerca e innovazione

- Pari Opportunità e Promozione della Diversità e Inclusione (DEI) tramite la lotta alla discriminazione
- Sviluppo del capitale umano

23 Il concetto è stato introdotto dalla Commissione Europea nel documento Linee guida sul reporting non finanziario del 2019 ed inserito nella Corporate Sustainability Reporting Directive dell'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). Secondo tale modello le tematiche ESG sono valutate in base a rischi e opportunità, definiti materiali secondo un duplice punto di vista: finanziario e d' impatto.
24 La mediana indica il numero che occupa la posizione centrale in un insieme di numeri.

Gioco Responsabile

La nostra visione

L'attuale contesto normativo in evoluzione spinge verso una profonda revisione delle strategie finora adottate dal settore, perseguendo una sempre maggiore attenzione nei confronti dei giocatori sia mediante lo **sviluppo di nuovi strumenti di protezione**, sia attraverso attività di informazione e sensibilizzazione volte a promuovere **una cultura del gioco come divertimento e lontano dagli eccessi**.

Il Gioco Responsabile rappresenta quindi il cuore della strategia di sostenibilità di Sisal, sostanziandosi all'interno del pilastro **Play Well.** Agiamo in modo proattivo, coinvolgendo l'intera struttura aziendale, al fine di identificare gli elementi e le azioni per un **modello di Gioco Responsabile capace di prevenire le derive problematiche**, garantendo la sicurezza dei giocatori e favorendo **comportamenti di gioco sani e consapevoli**. Questo ci permette, da un lato, di assicurare la continuità di spesa da parte dei consumatori attuali e potenziali in ottica di sostenibilità di medio-lungo termine e, dall'altro, di impattare direttamente sulla reputazione stessa di Sisal e dell'intero settore, riportando il gioco al concetto di divertimento.

Temi materiali di riferimento

- Promozione di un modello di Gioco Responsabile e tutela delle categorie vulnerabili
- Assistenza e tutela del giocatore
- Formazione dello staff sul Gioco Responsabile
- Comunicazione al consumatore

Per i principali rischi e opportunità correlate si rimanda alla tabella a ***pagina 75****.*

Highlights

- **Certificazione del programma di Gioco Responsabile Sisal** in linea con i massimi standard di European Lotteries (EL) e World Lottery Association (WLA). (**pag. 25**)
- **Oltre 30.000 clienti coinvolti** nelle attività di ricerca sulle tematiche di Gioco Responsabile nel 2024. (**pag. 26**)
- Costante investimento nell'innovazione e lo sviluppo di strumenti di Player Protection, primo tra i quali l'**algoritmo d'Intelligenza Artificiale A.D.A.** per l'individuazione dei potenziali comportamenti di gioco problematico. (**pag. 26**)
- **5.313 punti vendita e 1.579 dipendenti** formati sul Gioco Responsabile e sui rischi connessi nel 2024. (**pag. 28**)
- Supporto a coloro che possono aver sviluppato un disturbo da gioco attraverso il sostegno al **servizio di terapia online a cura di FeDerSerD** e il rimando al **Numero Verde Nazionale** per le problematiche legate al gioco in tutte le nostre comunicazioni. (**pag. 29**)

Obiettivi e KPI

Play Well

	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2024	Status
Giocatori che utilizzano Play Well tool* (Italia)	94%	2024	94,4%	
Rivenditori specializzati che hanno ricevuto training (Italia)	100%	2024	100%	

* Play Well tool: strumenti a supporto e tutela dei giocatori, per la prevenzione del gioco problematico.

Target raggiunto

La strategia di Gioco Responsabile

In linea con il Purpose aziendale, Sisal intende **offrire la miglior esperienza di gioco**, generando valore per la società e le persone, con l'obiettivo di qualificarsi come azienda **leader a livello internazionale nel Gioco Responsabile**.

Per questo ci siamo posti l'obiettivo di avere il 96% di giocatori che utilizzano un Play Well tool entro il 2025, per portare avanti il nostro impegno che si ispira ai più elevati standard internazionali e ai seguenti principi guida: la cura, il rispetto, l'ascolto e la tutela dei consumatori. Il nostro obiettivo è quello di **portare un vero cambiamento all'interno del settore** e generare valore economico e sociale per l'azienda, per la catena del valore di cui facciamo parte e per la collettività.

Per realizzare questo percorso, in Sisal abbiamo creato una **funzione dedicata** che si occupa della definizione della strategia di Gioco Responsabile e del relativo sviluppo, implementazione, monitoraggio nonché del continuo aggiornamento del **Programma di Gioco Responsabile**. La governance del nostro impegno nel Gioco Responsabile è affidata direttamente all'Amministratore Delegato, che detiene l'autorità finale sull'approvazione del piano strategico annuale di Gioco Responsabile e sulla supervisione dell'implementazione di tali strategie.

Sulla base dei risultati delle ricerche e dei rischi attuali e potenziali identificati, abbiamo inoltre costituito dei **working group, operativi e cross-funzionali**, attraverso cui il Gioco Responsabile diventa parte integrante del business. I working group operano nell'ambito delle proprie aree di responsabilità ed elaborano anche soluzioni pilota finalizzate allo sviluppo di nuovi strumenti di player protection. Il monitoraggio degli indicatori di performance e delle azioni chiave viene discusso su base trimestrale con il Leadership Team in Comitato di Sostenibilità, oltre che in meeting periodici con i working group.

Il Programma di Gioco Responsabile Sisal

Il nostro **Programma di Gioco Responsabile**, in linea con il Purpose e alla base della stessa strategia di business, tutela i giocatori in particolare delle fasce più vulnerabili attraverso iniziative di **informazione, prevenzione dei fenomeni di gioco problematico e supporto in caso di criticità** legate al gioco.

"Responsabili Insieme" è la sintesi del nostro approccio, che è integrato con tutte le aree di business e tutti i canali, si fonda su un **coinvolgimento allargato di tutti gli stakeholder rilevanti**, dai dipendenti ai rivenditori, dai giocatori agli enti di ricerca, ed è allineato con i principali standard internazionali del settore.

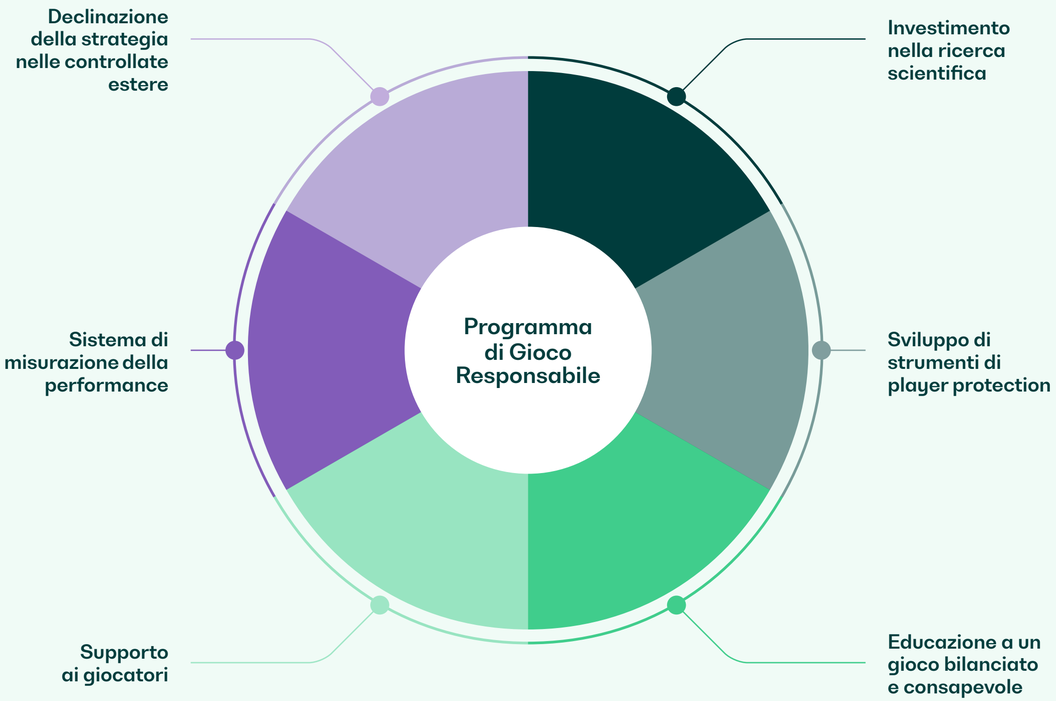
Certificazioni sul Gioco Responsabile

Dal 2011 certifichiamo il nostro programma di Gioco Responsabile in linea con i massimi **standard di European Lotteries (EL) e World Lottery Association (WLA)**. Tali standard identificano e raggruppano in undici sezioni i temi rilevanti sui quali gli operatori del settore di gioco devono impegnarsi al fine di promuovere un gioco responsabile.

Nel 2023 è stato conseguito il rinnovo delle certificazioni per la quinta volta consecutiva al massimo livello (4*). In particolare, per EL aderiamo agli standard con il massimo punteggio in sette sezioni: governance del gioco responsabile, punti vendita, game design, educazione dei giocatori, ingaggio degli stakeholder, ricerca e apparecchi da intrattenimento.

Seguendo un percorso di allineamento a livello internazionale, le controllate estere stanno avviando delle attività per raggiungere adeguati livelli di compliance rispetto ai più alti standard internazionali attraverso la condivisione delle linee guida Sisal di Gioco Responsabile.

In particolare, Sisal Sans in Turchia ha ottenuto il livello 3 della WLA a Novembre 2024 mentre Sisal Loterie Maroc in Marocco contribuisce attraverso le proprie aree di attività alla certificazione di SGLN (Société de Gestion de la Loterie Nationale) secondo lo standard EL.



Investimento nella ricerca scientifica

In partnership con enti universitari, analizziamo la percezione e la sensibilità sulle tematiche del Gioco Responsabile, per comprendere approfonditamente come cambiano i **modelli di comportamento dei giocatori** e proporre **risposte adeguate al fenomeno del gioco problematico**.

Più di
3.000
giocatori con meno di 25 anni hanno scelto di rispondere spontaneamente a domande sul gioco

Dal 2022 portiamo avanti un **progetto integrato di monitoraggio del giocatore problematico**, con l'obiettivo di tracciare su base continuativa il comportamento di gioco online e offline e poterli così profilare in base ai livelli di rischio, all'atteggiamento e al vissuto verso il gioco, oltre alla compresenza di eventuali patologie. Questo grazie alla somministrazione a tutta la customer-base di un **questionario basato sulle rigorose indicazioni internazionali del Problem Gambling Severity Index (PGSI)**[25], integrate con un setting di domande sociodemografiche.

Oltre
30.000
clienti coinvolti nelle attività di ricerca nel 2024

Sono stati coinvolti oltre 30.000 nostri clienti in due distinti momenti per costruire un **database informativo ricco e articolato**, che ha consentito di comprendere ulteriormente le caratteristiche dei giocatori Sisal e identificare le azioni di protezione coerenti con il livello di rischio degli stessi. Tale dataset alimenta i nostri working group, che costituiscono l'ossatura del programma di Gioco Responsabile coinvolgendo direttamente le singole funzioni aziendali, e l'apprendimento dell'algoritmo di Intelligenza Artificiale A.D.A., consentendone lo sviluppo evolutivo e il miglioramento continuo delle performance.

Grazie alla ricerca condotta è stato così possibile sviluppare, in collaborazione con l'Università Cattolica di Milano, un **nuovo modello di analisi del PGSI** volto a definire una diversa e più approfondita classificazione dei giocatori problematici in tre cluster, sulla base di comportamenti di gioco e motivazioni psicologiche, e individuare gli indicatori di rischio per un intervento tempestivo e personalizzato.

Abbiamo inoltre incluso nel modello specifiche aree di mitigazione, in linea con le caratteristiche del nostro portafoglio prodotti e il network di vendita.[26]

I risultati sono stati validati scientificamente con la pubblicazione del paper "Drawing Problem Gamblers' Profile in Italy: A Comprehensive Categorization from a Behavioral, Psychological, and Socio-demographic Perspective".[27]

Il dialogo con i giocatori viene alimentato anche attraverso un **processo di feedback** che alimenta la fiducia degli stessi.

L'80% dei giocatori che hanno preso parte alla ricerca, infatti, sceglie di ricevere i risultati delle analisi condotte sui comportamenti di gioco e i rischi ad essi connessi, dimostrando il progressivo sviluppo di una consapevolezza in merito ai rischi legati ai propri comportamenti di gioco.

80%
dei partecipanti alle attività di ricerca sceglie di ricevere i risultati delle nostre analisi

Promozione del primo dottorato di ricerca sul Gioco Responsabile

In collaborazione con l'Università Cattolica di Milano, abbiamo avviato il primo dottorato di ricerca dedicato al Gioco Responsabile. Interamente finanziato da Sisal e con l'avallo del Comitato Etico dell'Università Cattolica, nel 2023 è stato formalizzato il primo Dottorato di ricerca all'interno del settore dedicato al Gioco Responsabile.

Con un minimo di tre pubblicazioni nell'arco di tre anni, intende promuovere analisi comportamentali comparate tra l'Italia e gli altri Paesi sui modelli di gioco, sulle attività di gioco responsabile implementate e sulla loro efficacia.

Si tratta di un importante passo per superare lo stereotipo legato al settore e potersi rivolgere ai tavoli legislativi e all'opinione pubblica con la stessa autorevolezza di altri settori reputati meno critici. Il dottorato si sviluppa tra progetti di ricerca in università e attività di laboratorio in Sisal.

Nello specifico, l'analisi relativa alla prima pubblicazione intitolata *"Financial Literacy and Economic Attitudes as Protective Factors Against Pathological Gambling? A Systematic Review"** è stata redatta nel corso del 2024 e accettata per la pubblicazione nel gennaio del 2025 dalla rivista "Journal of Gambling Studies".

Lo studio ha analizzato, tramite una revisione sistematica della letteratura, se l'alfabetizzazione finanziaria possa proteggere dai rischi correlati dal gioco problematico.

*La pubblicazione è consultabile al **seguente link.**

Sviluppo di strumenti di player protection

Valutazione del rischio nello sviluppo dei giochi

Monitoriamo la rischiosità dei nostri giochi dal 2010 con GAM-GaRD, uno strumento in grado di fornire una precisa valutazione del rischio sociale di ciascun nuovo gioco prima della sua eventuale introduzione sul mercato.
Creato dalla società canadese GamRes, il tool consente di esaminare la dinamica del gioco applicata allo sviluppo di strategie e strumenti efficaci al servizio del gioco responsabile e delle sottostanti strategie di comunicazione. È stato sviluppato da un team di psicologi e ricercatori internazionali e **analizza le caratteristiche strutturali del gioco** (durata, vincite massime, cadenza delle estrazioni, ecc.) **e i suoi elementi** (accessibilità dei luoghi di gioco, orari, ecc.) in base a criteri elaborati e testati da un panel di esperti mondiali.

Abbiamo inoltre **revisionato la procedura sul Game Design** introducendo, sin dalla fase di studio e progettazione del prodotto, una classificazione del rischio associato ai prodotti di gioco, che tiene conto dei principi e dei fattori del nostro programma di Gioco Responsabile.

Presidi nei canali online

Miglioriamo costantemente l'esperienza di gioco sui nostri portali e applicazioni digitali, attraverso tecnologie all'avanguardia che garantiscono modalità di gioco sicure, vietate ai minori e mirate a promuovere sempre un comportamento di gioco consapevole ed equilibrato.

Il nostro impegno sulla **sicurezza digitale** consiste in particolare nell'implementazione di tecnologie e strumenti in grado di **impedire l'accesso dei minorenni all'offerta di gioco online**, anche attraverso controlli interni a partire dal processo di registrazione per l'apertura di un conto gioco. Effettuiamo anche accertamenti appoggiandoci ai sistemi centrali dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli,

25 Il Problem Gambling Severity Index (PGSI) è uno strumento standardizzato utilizzato per valutare la gravità del gioco d'azzardo problematico e patologico, ampiamente riconosciuto come il principale riferimento nel campo del gioco d'azzardo responsabile a livello internazionale. Fornisce una misurazione affidabile e oggettiva dei comportamenti legati al gioco d'azzardo e consente agli operatori e agli enti di regolamentazione di identificare i giocatori che potrebbero necessitare di supporto o intervento. La sua importanza deriva dalla sua validità scientifica e dalla sua capacità di fornire dati utili per la progettazione e l'implementazione di programmi efficaci di prevenzione e trattamento del gioco d'azzardo problematico.

26 Si rimanda all'**approfondimento** in fondo al capitolo per maggiori dettagli.
27 Fonte: Micro & Macro Marketing (ISSN 1121-4228).

per verificare in tempo reale i dati anagrafici dei giocatori (comprensivi di data di nascita e codice fiscale).
La richiesta di gioco è automaticamente negata a chi non risulti cittadino italiano maggiorenne e in possesso di un codice fiscale valido. Per completare la registrazione e permetterci di verificare i dati immessi, i nostri sistemi richiedono, entro 30 giorni, l'invio della copia di un documento d'identità del soggetto che ha compilato il modulo. Trascorso tale periodo il conto viene automaticamente sospeso. Assicuriamo inoltre un'esperienza di gioco sicura ed equilibrata sui nostri canali digitali anche grazie a:[28]

- **Il test di autovalutazione "Che giocatore sei?"**, ridefinito nel 2022 in collaborazione con l'Hub EngageMind dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, sviluppando nuove aree di indagine e includendo variabili di tipo socio-comportamentale e psicologiche, per profilare con grande precisione e dettaglio la nostra clientela, informare così il consumatore in tempo reale sulle eventuali situazioni di problematicità.

- **I "Consigli utili per un Gioco Responsabile"**, per promuovere un approccio consapevole al gioco.

- **Strumenti di controllo** che consentono di monitorare il proprio estratto conto, rendendo disponibili le entrate e le uscite fino agli ultimi tre mesi all'interno della sezione "Il mio conto" dell'area personale del giocatore.

- **Strumenti di autolimitazione e autoesclusione** temporanea o permanente del giocatore. Abbiamo per esempio ridotto significativamente il limite di deposito dei conti di gioco, con una conseguente diminuzione del livello di rischio a cui i giocatori si espongono, e introdotto la pausa dal gioco.

- **Strumenti per fronteggiare l'utilizzo fraudolento di dati personali e carte di credito e prevenire possibili azioni di riciclaggio di denaro**, garantendo così un livello elevato di sicurezza dei nostri siti web.

- **Strumenti di prevenzione**, come la procedura di gestione della clientela a rischio nel canale online, basata su precisi indicatori, per determinare e prevenire comportamenti potenzialmente problematici.

In aggiunta, nel corso del 2025 verranno implementati gli strumenti di protezione dei giocatori previsti dall'art.15 del d. lgs. n. 41/2024 e dall'art. 20, comma 3, dello schema di convenzione relativa al rapporto di concessione per l'esercizio e la raccolta dei giochi di cui all'articolo 6, comma 3, del d. lgs. n. 41/2024, come ad esempio:

- strumenti di autolimitazione in termini di tempo, spesa e perdita;
- strumenti di limitazione basati sugli importi depositati sul conto di gioco di ciascun giocatore differenziati secondo l'età del giocatore e i suoi comportamenti di gioco;
- messaggi automatici durante il gioco che evidenzino la durata dello stesso, garantendo inoltre informazioni in tempo reale ai giocatori sui livelli di spesa;
- strumenti di autoesclusione dal gioco, anche per singole categorie di prodotto, per un arco temporale definito dallo stesso giocatore e anche per singolo Concessionario di gioco.

A.D.A: l'Intelligenza Artificiale a supporto del Gioco Responsabile

Abbiamo investito nello sviluppo di strumenti di Intelligenza Artificiale al fine di definire i nuovi cluster dei giocatori ed essere in grado di garantire l'individuazione predittiva dei comportamenti di gioco a rischio. In particolare, l'**A.D.A. (Anti Dependence Algorithm)** è un sistema di Intelligenza Artificiale che nasce dalla forte attenzione di Sisal all'innovazione tecnologica e alla ricerca comportamentale. Basato sul nostro modello socio-comportamentale definito in collaborazione con l'Università Cattolica e alimentato da dati reali, frutto delle esperienze di gioco di oltre 600.000 clienti ogni mese, l'algoritmo è in grado di **analizzare i comportamenti dei giocatori evidenziando eventuali segnali di problematicità e prevedendo comportamenti e profili di rischio** in modo 7 volte più preciso rispetto alla versione precedente. Questo strumento rappresenta un chiaro esempio di interazione tra investimento nell'innovazione digitale e impegno verso un business responsabile, oltre che la nostra soluzione per poter fornire un'esperienza di gioco che sia veramente sicura.

A.D.A.
7 volte più preciso rispetto
alla versione precedente

A febbraio 2024 abbiamo **ottenuto il brevetto per l'Italia del nostro metodo di Gioco Responsabile** per il riconoscimento automatico e la mitigazione dei comportamenti di rischio legati al gioco. Rilasciato dall'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi, **riconosce l'unicità del nostro approccio e la sua capacità di offrire una soluzione concreta per prevenire il gioco problematico**. Il sistema prevede l'utilizzo integrato del dataset raffigurante le transazioni di gioco di un soggetto in un periodo specifico, dell'analisi comportamentale, dell'algoritmo di Intelligenza Artificiale e dall'eventuale attivazione di azioni di mitigazione specificatamene individuate con il supporto di esperti.

L'obiettivo di Sisal è di raffinare ed arricchire sempre di più le funzionalità di A.D.A integrando al sistema attualmente in essere anche la **possibilità di effettuare un'analisi testuale automatica** sulla grande mole di scambi scritti che intercorrono quotidianamente tra la customer base e gli operatori del Contact Center.

Per fare ciò è stato sviluppato, in collaborazione con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, un **sistema di Text Mining** in grado di eseguire una valutazione degli elementi verbali problematici di questi scambi sulla base di un'analisi psico-linguistica portata avanti dal Dipartimento di Psicologia dell'Università. Il sistema si avvale di un algoritmo basato su regole linguistiche per identificare e monitorare il gioco problematico, con un aggiornamento continuo delle regole e un calcolo dinamico della problematicità, le cui principali caratteristiche sono:

1. **Analisi tematica:** il sistema si fonda su un'analisi di temi chiave relativi al gioco problematico e sui marcatori linguistici ad essi associati.

2. **Macrocategorie e marker linguistici:** i temi emersi sono raggruppati in macrocategorie, con marker linguistici specifici per ognuna, che costituiscono una guida perché il sistema identifichi porzioni di chat rilevanti.

3. **Pesi e score di problematicità:** sono definiti pesi per le categorie, integrati nell'algoritmo per calcolare uno score di problematicità. Questo score varia da -1 a 1, con soglie interpretative su quattro livelli: **Non problematico** (valori < 0), **Slightly problematic** (0 - 0.4), **Moderately problematic** (0.4 - 0.8), **Compulsive** (> 0.8)

4. **Aggiornamento dei marker:** I marker linguistici e i pesi sono soggetti a un aggiornamento continuo per garantirne la massima affidabilità.

Presidi nel canale retail

Garantiamo elevati standard di protezione dei nostri giocatori anche sul canale retail, grazie al ruolo fondamentale dei nostri punti vendita nell'informazione e nella sensibilizzazione verso comportamenti di gioco sicuri e consapevoli. All'interno dei nostri store sono presenti **materiali informativi** in merito al divieto di gioco ai minori, ai regolamenti e alle probabilità di vincita, ai rischi provocati dal gioco e ai centri di supporto disponibili, oltre ai riferimenti per effettuare il test "Che giocatore sei?".

È inoltre disponibile sui terminali di gioco il "**Safety Button**", uno strumento che rende più accessibile ed efficace la comunicazione dei servizi a supporto della clientela a rischio. I nostri rivenditori partecipano a **corsi di formazione** ad hoc sul Gioco Responsabile, volti a sensibilizzare il personale circa i rischi connessi al gioco d'azzardo, fornendo indicazioni e strumenti utili per supportare adeguatamente il giocatore con problematicità.

La formazione, la corretta esposizione dei materiali informativi e l'adeguata conoscenza ed applicazione degli strumenti di player protection, sono requisiti imprescindibili anche per l'ottenimento della **Certificazione sul Gioco Responsabile** (si veda il box dedicato). Un punto di partenza in un processo di miglioramento continuo volto a garantire il rispetto e la tutela dei giocatori, creando sempre nuove best practices in materia di Gioco Responsabile.

In ambito ADI, è stato esteso ulteriormente il progetto pilota di player protection, avviato nel 2022, che punta all'introduzione di **limiti di tempo e spesa su Slot Machine e Videolottery** in un campione di nostri punti vendita,

28 Strumenti implementati per il contesto italiano ed estesi dal 2024 anche a Marocco e Turchia.

un'applicazione che si configura come uno dei più avanzati modelli di prevenzione applicato agli apparecchi di intrattenimento in Italia. Nel corso del 2024 abbiamo inoltre implementato una specifica procedura interna al fine di **monitorare i tentativi di ingresso dei minori all'interno dei punti vendita diretti** della rete Sisal. Tale monitoraggio rafforza il livello di attenzione rispetto al "divieto di gioco per i minori" introducendo un meccanismo di segnalazione interno rispetto ad ogni tentativo di ingresso (o presunto tale), che tutto il personale dei punti vendita è tenuto a portare avanti quotidianamente.

La Certificazione "Gioco Sicuro" dei nostri store

L'obiettivo di garantire la massima tutela dei clienti è parte integrante della nostra identità aziendale. Per questo motivo siamo il primo concessionario di gioco ad avere implementato un progetto di **Certificazione dei nostri store** con l'obiettivo di renderli riconoscibili dall'opinione pubblica e dai consumatori come presidio di legalità e di eccellenza per la gestione del Gioco Responsabile. A partire dal 2022, abbiamo avviato un complesso percorso di adozione di standard e best practices in materia di Gioco Responsabile che si concretizza non solo nella corretta esposizione della cartellonistica, ma anche mediante un'adeguata formazione dei responsabili ed un'appropriata conoscenza degli strumenti di Player Protection. Il progetto ha implicato il coinvolgimento di un Ente di Certificazione esterno accreditato, che verifica annualmente il rispetto dei requisiti contenuti all'interno di un apposito Disciplinare Tecnico, nonché la corretta implementazione del sistema di controlli interno.[29]

Ad aprile 2024 sono stati certificati 537 punti vendita diretti e specializzati, il 97% della nostra rete certificabile.

Educazione ad un gioco bilanciato e consapevole

L'educazione dei giocatori

Il nostro primo impegno di responsabilità è verso la **diffusione di una cultura del gioco come divertimento e lontano dagli eccessi**. Per questo pianifichiamo e strutturiamo momenti di informazione ed educazione sull'utilizzo dei nostri prodotti, promuovendo comportamenti di gioco consapevoli ed equilibrati in tutti i canali di gioco. **Le attività di sensibilizzazione** vengono svolte a diversi livelli e in modo coordinato su tutti i canali di contatto, allo scopo di assicurarci che il messaggio sia diffuso in modo capillare su tutto il territorio, arrivando così ai nostri clienti e ai potenziali giocatori, attraverso la rete distributiva fisica e i canali digitali.

La nostra **rete di punti vendita** ha quindi un ruolo fondamentale per l'informazione e la sensibilizzazione dei giocatori, oltre ad essere un importante punto di riferimento sul territorio. I rivenditori sono infatti dotati di un kit con tutti gli strumenti e informazioni sul Gioco Responsabile, fruibili sui materiali di gioco, sui customer display (lo schermo del terminale rivolto verso i giocatori) e sui diversi allestimenti. Tali materiali non contengono solo le caratteristiche e le regole di gioco, ma anche le informazioni utili ad approfondire la conoscenza del prodotto, oltre al collegamento ai nostri canali digitali. Viene anche fornita visibilità in tutte le comunicazioni riguardo il **divieto di gioco per i minori**, l'avvertimento sui **rischi provocati dal gioco problematico** e le informazioni in merito alle **probabilità di vincita**.

A partire dal 2025 implementeremo nuove campagne informative ed iniziative di comunicazione sul Gioco Responsabile, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.15, comma 2 del d. lgs. n. 41/2024[30]. Sempre in conformità con il Decreto Legislativo, svilupperemo campagne di promozione, comunicazione e diffusione di messaggi anche a fini sociali e coerenti con l'esigenza di promuovere la prevenzione e il contrasto del gioco patologico (art. 15, comma 3, d.lgs. n. 41/2024).

La formazione dei punti vendita

Promuoviamo programmi di formazione per la rete su tematiche relative al gioco, con particolare riguardo agli aspetti normativi e alla tutela dei clienti.
Fin dal 2008 utilizziamo una **piattaforma di e-learning** che permette a tutti i nostri punti vendita italiani di accedere ai corsi online in qualsiasi momento (24 ore al giorno, 7 giorni su 7). A inizio 2025 la piattaforma è stata rinnovata, con il lancio di **MySisalBusiness**, in occasione del quale è stata effettuata un'attività di ottimizzazione ed attualizzazione dei contenuti relativi al Gioco Responsabile, in funzione delle sopravvenute evoluzioni del programma aziendale.

5.313 punti vendita sono stati formati sul Gioco Responsabile

Nel 2024 abbiamo introdotto un nuovo **percorso di formazione obbligatorio destinato a tutto lo staff dei nostri punti vendita diretti ed ai titolari dei punti vendita partner**. L'obiettivo dell'attività è quello di garantire la massima tutela dei clienti, innalzando il livello di attenzione nei confronti dei giocatori più vulnerabili, tra i quali rientrano i giovani di età compresa tra i 18 e i 25 anni, ed apprendendo le corrette strategie di approccio al giovane giocatore con possibili problematicità di gioco. Il corso di formazione viene erogato mediante learning card interattive che prevedono contenuti testuali, video e quiz a risposta multipla per verificare il corretto recepimento delle informazioni. Nel 2024 il corso è stato completato dal 100% dei responsabili dei punti vendita specializzati, diretti e partner, e dal **98%** di tutto il personale dei nostri punti vendita diretti.

Tutti i corsi implementati negli anni precedenti rimangono attivi, con l'obbligo di completamento nei confronti dei nuovi assunti o dei nuovi partner commerciali che entrano a far parte della nostra rete di vendita.

A partire dal 2024 abbiamo avviato delle **attività di scouting** volte all'individuazione di nuove modalità formative maggiormente ingaggianti nei confronti del nostro target. Nel corso del 2025 erogheremo una formazione tramite gamification a tutto il nostro network di vendita e svilupperemo un'attività di role play interattivo attraverso l'utilizzo di strumenti di virtual reality. Valutiamo inoltre costantemente il livello di consapevolezza dei punti vendita sulle tematiche legate al Gioco Responsabile attraverso **un'indagine di mistery inspector**.

La sensibilizzazione del personale

La sensibilizzazione e la formazione di colleghe e colleghi sul Gioco Responsabile e sui rischi connessi sono centrali nella nostra strategia.

2.164 ore di formazione erogate nel 2024

Per questo eroghiamo una formazione obbligatoria sul Programma di Gioco Responsabile e sull'importanza di sostenere un modello di gioco equilibrato, lontano dagli eccessi e attento alla tutela delle fasce più vulnerabili a tutto il personale di Sisal. Le sessioni di formazione si concludono con un **questionario** volto a verificare la comprensione delle persone partecipanti. Colleghe e colleghi ricevono inoltre aggiornamenti sulle aree di intervento e sulle novità introdotte attraverso i canali di comunicazione interna, così da diffondere una sempre maggiore consapevolezza del ruolo centrale del programma e di svilupparne una forte adesione ai relativi principi e valori.

29 Per maggiori informazioni è possibile consultare il Regolamento della Certificazione nella sezione Certificazioni Settoriali - Docs di Settore. Certificati rilasciati da ITALCERT in base al Disciplinare Tecnico di Sisal per la certificazione Gioco Responsabile dei Punti di Vendita SISAL.
30 Le tematiche oggetto di tali campagne verranno definite dalla commissione governativa istituita presso il Dipartimento per l'informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

1.579 dipendenti formati nel 2024

Tutto il personale dipendente riceve inoltre formazione e supporto attraverso incontri con esperti ed esperte in ambito clinico e psicologico con specializzazione sul tema della prevenzione e della cura del gioco patologico.

Nel corso del 2024 è stato rinnovato il **corso di formazione base sul Gioco Responsabile** "Il Gioco Responsabile in Sisal – Edizione 2024" per adeguarlo alle evoluzioni del Programma di Gioco Responsabile e ai recenti sviluppi normativi.

Il corso è obbligatorio per tutti i dipendenti aziendali ed è stato esteso anche a tutto il personale del Customer Operation di Sisal Albania.

È stato anche lanciato un **nuovo corso di formazione**: "il modello A.D.A. per il Gioco Responsabile", avente ad oggetto il nostro modello di intelligenza artificiale dedicato all'individuazione dei comportamenti di gioco problematico.

Abbiamo sviluppato una **newsletter trimestrale** destinata a tutti i dipendenti di Sisal Italia, nonché **appuntamenti mensili di aggiornamento** in merito alle evoluzioni del Gioco Responsabile in Italia e nel mondo attraverso il racconto di best practice, trend, iniziative, ricerche e avvenimenti, volti ad innescare discussioni e brainstorming per aumentare la consapevolezza sul tema e far nascere nuove idee.

In aggiunta, nell'ambito della **Safer Gambling Week** (18-24 novembre) si è svolto l'incontro "Artificial Intelligence & Responsibility" dove sono state trattate tematiche di grande attualità legate all'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale, i vantaggi e i rischi ad esso connessi, con un focus specifico al settore del gaming.

Sempre nel corso del 2024 Sisal ha avviato un nuovo progetto di **Responsible Gaming Champions**, che ha visto il coinvolgimento di 15 tra colleghi e colleghe in un percorso ampio che, attraverso momenti di formazione, attività ed eventi, mira al consolidamento di un gruppo capace di rappresentare i valori fondamentali del Gioco Responsabile e diffonderli all'interno e all'esterno dell'azienda.

L'obiettivo dell'attività è anche quello di supportare attivamente allo sviluppo di iniziative dedicate alla **prevenzione del gioco problematico**, al fine di incrementare la conoscenza degli strumenti a protezione del cliente e ridurre i comportamenti a rischio.

L'evento ufficiale di lancio della community dei Responsible Gaming Champions è stato il 29 gennaio 2025, ma i primi momenti di formazione si sono svolti già nel corso del 2024, in partnership con l'Università Luiss Business School.

Supporto ai giocatori

La nostra responsabilità verso i giocatori va dalla fase di design del gioco fino alla mitigazione dei potenziali impatti negativi dello stesso, promuovendo **un supporto esperto e competente a coloro che possono aver sviluppato un disturbo da gioco attraverso due principali canali**:

- **Il servizio di terapia online totalmente gratuito a cura di FeDerSerD** (Federazione Italiana degli Operatori dei Dipartimenti e dei Servizi delle Dipendenze), disponibile al sito **www.gioca-responsabile.it**, sostenuto interamente da Sisal. Grazie al sostegno di terapeuti esperti, è possibile intraprendere un percorso di cura concordato in base alle esigenze individuali.
- **Il Numero Verde Nazionale per le problematiche legate al gioco d'azzardo (TVNGA) dell'Istituto Superiore di Sanità**, dove un team di professionisti, nel rispetto dell'anonimato, offre consulenza e orientamento alle persone che hanno sviluppato problemi dovuti agli eccessi da gioco e ai loro familiari. È disponibile al **800.558.822**, da telefono fisso e cellulare, dal lunedì al venerdì dalle ore 10:00 alle ore 16:00.

In tutte le nostre comunicazioni informative legate al Gioco Responsabile sono inoltre indicati i **centri di supporto** e i riferimenti per verificare il proprio profilo di rischio con il test "Che giocatore sei?".

Sistema di misurazione della performance

Sulla base dei nostri studi e dell'esperienza nel settore, abbiamo definito una **scorecard per la misurazione periodica dei risultati**, potendo così valutare i progressi raggiunti rispetto agli obiettivi di Gioco Responsabile. I principali KPI sono aggiornati attraverso una rilevazione mensile delle performance e valutati dal Leadership team per valutare l'efficacia del Programma e attivare eventuali azioni correttive.

Declinazione della strategia nelle controllate estere

All'interno del percorso di internazionalizzazione di Sisal, ci impegniamo a promuovere in tutti i Paesi in cui siamo presenti il nostro approccio al Gioco Responsabile. Ogni Paese ha regole e costumi di gioco differenti: per questo è necessario **coinvolgere tutte le persone che compongono i nostri team locali**, renderli protagonisti della promozione della strategia di Gioco Responsabile e proattivi nel proporre e sviluppare azioni ed iniziative adeguate alle normative vigenti e allo specifico contesto di riferimento. Di seguito alcuni esempi di come il nostro Programma di Gioco Responsabile è stato sviluppato durante il 2024 all'interno delle controllate che operano in Marocco e Turchia.

- **Implementazione di politiche di gioco responsabile:** abbiamo adottato politiche specifiche volte a promuovere un comportamento di gioco responsabile tra i clienti. Ciò include l'adozione di limiti di deposito giornalieri e/o settimanali, strumenti di autoesclusione e controlli per identificare e assistere i giocatori con comportamenti problematici.
- **Formazione del personale:** abbiamo investito nella formazione del personale per garantire una migliore comprensione e gestione del gioco responsabile. Il percorso formativo si è concentrato sui temi di sensibilizzazione sui segnali del gioco problematico, nonché suggerimenti e best practice per la gestione di situazioni complesse in modo empatico ed efficace.

Collaborazioni con organizzazioni locali: sono state avviate interlocuzioni con enti locali, quali centri di consulenza per il supporto in caso di gioco problematico e istituti di ricerca accademica, per sviluppare partnership e implementare programmi di prevenzione e sostegno.

- **Monitoraggio e valutazione dei risultati:** abbiamo implementato sistemi di monitoraggio e valutazione per misurare l'efficacia delle iniziative di gioco responsabile. In particolare, analisi dei dati di gioco, sondaggi sulla soddisfazione dei clienti e feedback del personale per identificare aree di miglioramento e best practice.
- **Attività di ricerca scientifica:** dal gennaio 2024 è stata avviata con cadenza periodica l'attività di ricerca basata sul questionario "Che Giocatore Sei?" in relazione alla controllata Sisal Sans. L'obiettivo è quello di portare avanti, in parallelo con l'indagine svolta per Sisal Italia, il monitoraggio della customer base turca in ambito Gioco Responsabile. Inoltre, è stata avviata una collaborazione con la Bahçeşehir University, così da avvalerci di un supporto scientifico specificamente legato alla cultura locale al fine di assicurare l'aderenza della ricerca al contesto.

Approfondimento

Il gioco problematico

Il gioco problematico si caratterizza per la difficoltà a porre limiti (di spesa, di tempo, all'impulso stesso di giocare), nonostante questo comporti conseguenze negative non solo sul giocatore ma anche sui suoi familiari.

Il gioco problematico, se non riconosciuto e gestito, può trasformarsi in **gioco patologico**, un disturbo clinico caratterizzato da una vera e propria dipendenza dal gioco che può arrivare a compromettere lo stato di salute fisica e psichica e la socialità stessa della persona affetta.

I comportamenti di gioco problematico

Tra i principali comportamenti correlati al gioco problematico, possono essere individuati:

- Necessità di giocare quantità crescenti di denaro o bisogno di rigiocare immediatamente dopo una perdita nell'illusione di recuperare.
- Ricorso al gioco perché annoiati, ansiosi o ci si sente in colpa o depressi.
- Gioco su più tavoli o a una varietà di giochi per rincorrere potenziali vincite.
- Ripetuti tentativi falliti di smettere di giocare, a volte correlati a stati di forte irritabilità.
- Negazione di essere un giocatore o messa in atto di misure per nascondere le giocate.
- Presunzione di poter fare affidamento sugli altri per risollevare la propria situazione finanziaria compromessa dal gioco (con conseguente richiesta di denaro).
- Messa in pericolo o perdita di relazioni importanti, opportunità di studio o di carriera a causa del gioco.

Le categorie di giocatori problematici secondo il modello Sisal

All'interno dello studio condotto in collaborazione con l'Università Cattolica di Milano,* pubblicato nel 2023, abbiamo definito tre differenti categorie di giocatori problematici in base alle loro caratteristiche uniche, considerando specificità demografiche, comportamentali, psicologiche e fisiologiche.

1. **"The Relax Seekers"**: giocatori che vedono il gioco d'azzardo come un modo per distendersi e rilassarsi, una distrazione dalle preoccupazioni che influenzano negativamente il loro umore.
2. **"The Disappointed Gain-Oriented"**: giocatori guidati principalmente dal desiderio di vincere e che tendono a peggiorare il loro stato emotivo dopo aver giocato, nonostante abbiano una forte percezione della gravità del gioco problematico.
3. **"The Adrenaline-Filled":** giocatori guidati principalmente dalla ricerca di eccitazione e forti emozioni, che mostrano comportamenti impulsivi e non sembrano riconoscere alcun rischio né prima né dopo aver giocato.

*Sesini, G., Castiglioni, C., De Vita, S., Cesti, B., Graffigna, G., Drawing Problem Gamblers' Profile in Italy: A Comprehensive Categorization from a Behavioral, Psychological, and Socio-demographic Perspective, <<MICRO & MACRO MARKETING>>, 2023; (Early access): 1-23. [doi:10.1431/108162].



Persone

La nostra visione

Promuoviamo un ambiente di lavoro in cui **ogni persona possa sentirsi valorizzata, rappresentata e libera di esprimere il proprio potenziale**, perché crediamo che la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DEI) non siano obiettivo a sé stanti, ma leve trasversali per favorire innovazione, sostenibilità e crescita collettiva.

Allo stesso tempo, poniamo grande attenzione al **benessere complessivo delle persone**, investendo nella salute fisica e mentale, nella sicurezza e nella creazione di un contesto lavorativo accessibile, accogliente e sicuro per tutte e tutti.

Questa visione trova diretta corrispondenza nel pilastro strategico **Work better** e si concretizza attraverso politiche, strumenti e iniziative misurabili, pensate per agire su tutti i livelli dell'organizzazione e coinvolgere attivamente le persone.

Temi materiali di riferimento

- Pari Opportunità e Promozione della Diversità e Inclusione (DEI) tramite la lotta alla discriminazione
- Sviluppo del capitale umano

Per i principali rischi e opportunità correlate si rimanda alla tabella a ***pagina 76****.*

Highlights

- Creazione degli **Employee Resource Group (ERG)**, gruppi di dipendenti volontari uniti da aree di interesse comuni, per rafforzare il percorso di Sisal sulla DEI. (**pag. 32**)
- **Oltre 71.580 ore totali di formazione erogate**, grazie anche alle **1.700 pillole formative** e ai **150 corsi** disponibili sulla piattaforma Learn. (**pag. 36**)
- Sisal ha adottato il **sistema di Job Banding sviluppato da Willis Towers Watson** per la gestione delle carriere. (**pag. 37**)
- **Oltre 2 mln di euro** erogati tramite **welfare bonus e iniziative di wellbeing** nel 2024. (**pag. 38**)
- **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza conforme allo standard UNI EN ISO 45001:2018**, garantendo un approccio strutturato e orientato al miglioramento continuo. (**pag. 39**)

Obiettivi e KPI

Work Better

	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2024	Status
Gender Pay Gap - media	-5%	2025	-2,9%	→
	0%	2030		→
Donne in ruoli di top leadership	40%	2026	37%	→
Ore medie annuali di formazione per dipendente	16	2025	20	→
Partecipanti coinvolti nel talent program Discover Your Talent*	25%	2025	25%	◎
Partecipanti coinvolti nel talent program Boost Your Leadership*	20%	2025	24%	◎

*L'obiettivo si riferisce al dato cumulato per gli anni 2022-2025. I due programmi sono giunti a completamento nel 2024, raggiungendo il target desiderato con un anno di anticipo. Nuovi programmi di sviluppo del talento sono in corso di definizione.

◎ Target raggiunto → Progresso in linea con il target

La nostra People strategy

Crediamo che il senso di appartenenza nasca da **un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e aperto alla diversità in tutte le sue forme**. Per questo adottiamo sistemi e processi basati sui dati e sull'ascolto attivo, con l'obiettivo di attrarre, valorizzare e trattenere i migliori talenti. La nostra ambizione è quella di diventare **un punto di riferimento per chi cerca un luogo in cui crescere**, attraverso la promozione di **autonomia e formazione continua**, leve fondamentali per **sostenere l'occupabilità nel tempo** e valorizzare ogni persona nel proprio percorso di sviluppo.

Un impegno che si rafforza grazie alla **trasformazione digitale**, da tempo leva strategica fondamentale per rendere l'organizzazione più efficiente e abilitare nuovi modelli di lavoro. Gli investimenti tecnologici coinvolgono l'intera azienda: dalle piattaforme di apprendimento all'accesso ai dati, fino agli strumenti pensati per favorire collaborazione, connessione e un'esperienza utente fluida e inclusiva. A completare questo approccio, le iniziative di co-creazione "bottom-up", che danno spazio alle idee e alle competenze delle nostre persone, contribuendo a costruire **una cultura aziendale sempre più partecipativa e condivisa.**

Diversità e Inclusione

- I nostri team rappresentano la diversità delle comunità in cui viviamo e lavoriamo
- L'inclusione è costantemente messa in pratica e sperimentata in azienda
- La nostra cultura di ascolto e il senso di appartenenza consentono alle persone di dare il meglio di sé stesse e di esprimere le proprie opinioni e idee



Crescita e valorizzazione del talento

- Favoriamo l'occupabilità delle persone investendo nello sviluppo di competenze
- Le nostre persone hanno gli strumenti e il supporto per gestire il proprio percorso di crescita
- La nostra cultura di apprendimento e innovazione consente alle persone di crescere e raggiungere continuamente i propri obiettivi

Trasformazione digitale e internazionale

- Puntiamo all'efficienza organizzativa per favorire e investire sulla crescita
- Comunichiamo, collaboriamo e creiamo connessioni tra i diversi Paesi in cui operiamo
- La nostra cultura potenzia la capacità dei nostri leader e delle nostre persone di orientarsi nella complessità e guidare la trasformazione

Diversità, Equità e Inclusione (DEI)

Negli ultimi anni, Sisal ha adottato **un approccio sempre più strutturato alla DEI,** orientato alla piena integrazione dei temi relativi alla diversità e all'inclusione nella cultura aziendale e nei progetti del Gruppo.

Il percorso coinvolge cinque diversi ambiti – **Gender, Disability (Accessibility), LGBTQIA+, Generations e Multiculturalism** – e si basa sull'ascolto attivo delle persone e su processi di co-creazione.

Per garantire un **piano di azioni concreto e sostenibile in ambito DEI** e promuovere una cultura del rispetto, Sisal si è dotata di obiettivi, policy e linee guida, iniziative di formazione, sensibilizzazione e attivazione, e strumenti di misurazione e ascolto (survey, index, certificazioni).

Dalla visione all'azione: il nostro percorso DEI

Il percorso di sostegno al benessere e al supporto delle persone di Sisal si è evoluto progressivamente negli anni, trasformandosi in un vero e proprio approccio sistemico a partire dal 2021 con la creazione dell'**Inclusion Team**, il coinvolgimento del **Leadership Team e l'integrazione di iniziative pensate per soddisfare e includere bisogni legati alla diversità generazionale, alla genitorialità e alla salute mentale**. Dopo la formalizzazione, nel 2022, delle **Inclusion Guidelines**, volte a indicare azioni e comportamenti virtuosi per favorire un ambiente equo e collaborativo, nel 2023 l'attenzione si è focalizzata sulla definizione e sul raggiungimento di obiettivi specifici per le cinque aree chiave.

Oggi, l'impegno di Sisal si consolida ulteriormente con l'introduzione di una nuova **DEI Policy** e di una **DEI Governance**, pienamente integrate nella strategia aziendale e nel posizionamento del Gruppo. Un elemento centrale di questa evoluzione è la codificazione degli **Employee Resource Group (ERG) DEI Network**, supportati nel loro operato da **DEI Ambassador** che facilitano il dialogo tra le persone e l'organizzazione, raccogliendo bisogni e proponendo azioni concrete per favorire un ambiente sempre più inclusivo. L'aggiornamento della governance consente a Sisal di rafforzare il proprio modello organizzativo e di consolidare un approccio alla DEI integrato e orientato al lungo termine. Il **piano 2025** punta, infatti, ad ampliare l'impatto delle iniziative a livello internazionale e a rendere l'inclusione un tratto sempre più distintivo della cultura aziendale.

2021
Inclusion Team

2022
Inclusion Guidelines

2023
DEI Scorecard

2024
- DEI Policy e Governance
- ERG DEI Network e DEI Ambassador

Policy e Linee Guida a supporto della DEI

Promuovere una cultura dell'inclusione significa **ripensare processi e comportamenti per offrire esperienze accessibili e prive di barriere**. Con questo obiettivo, Sisal ha definito una roadmap articolata di policy e linee guida per generare un impatto positivo dentro e fuori l'organizzazione:

- **Procedure PEOPLE**: abbiamo lavorato sull'integrazione di principi di equità e inclusione nei processi HR, come l'equa rappresentazione di genere nei percorsi di selezione.
- **Policy DEI**: abbiamo sviluppato la nuova DEI policy per la promozione della diversità e l'inclusione in azienda, aggiornando il quadro di riferimento rispetto al nuovo modello di governance della DEI.
- **Policy sull'Accessibilità**: abbiamo sviluppato una policy sull'accessibilità per disegnare una linea comune che possa abbattere le barriere fisiche e tecnologiche, indipendentemente da dove ci si trovi e dalle proprie esigenze.
- **Inclusion Guidelines**: definiscono azioni e comportamenti concreti per promuovere un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e integrato.
- **Linee Guida sulla Multiculturalità**: offrono indicazioni pratiche per valorizzare le differenze culturali e favorire relazioni rispettose e collaborative in un contesto sempre più internazionale. Con 38 nazionalità rappresentate nelle nostre sedi globali, la capacità di collaborare tra culture diverse è essenziale per il successo del business. Tra le azioni promosse, l'allineamento dei calendari aziendali alle festività locali e l'introduzione di iniziative su misura, come soluzioni per la celebrazione del Ramadan nei Paesi a maggioranza musulmana. Nel 2024 abbiamo inoltre avviato un percorso di supporto per chi affronta esperienze internazionali, combinando booklet informativi e accompagnamento dedicato. L'obiettivo è aiutare le persone a sfruttare al massimo le opportunità di apprendimento offerte dai progetti interazionali e di mobilità, facilitando il loro inserimento e il dialogo in nuovi contesti culturali

Formazione, sensibilizzazione e attivazione

Sisal promuove la cultura dell'inclusione attraverso un'offerta formativa articolata e diffusa, che mira a sensibilizzare, coinvolgere e responsabilizzare tutte le persone dell'organizzazione. Proponiamo, in particolare, percorsi pensati per ridurre stereotipi e pregiudizi, garantire pari opportunità di accesso e promuovere la responsabilità individuale nello sviluppo, seguendo tre direttrici fondamentali:

- **sensibilizzazione**, attraverso iniziative come i **DEI Talk e corsi dedicati;**
- **equità nell'accesso alla formazione**, indipendentemente da genere, età, provenienza, abilità o altri fattori;
- **responsabilità condivisa**, incoraggiando ogni persona a essere protagonista del proprio percorso di sviluppo, nel rispetto delle specificità e dei bisogni di ciascuno.

Il nostro **Inclusion Team** è responsabile delle **attività formative interne ed esterne**, collaborando con partner di rilievo come **Parks e Valore D**.

Ad esempio, nel 2024, un'intera giornata è stata dedicata al tema delle **discriminazioni fisiche e verbali**, con l'obiettivo di trasformare la consapevolezza dell'impatto del linguaggio quotidianamente adoperato in comportamenti virtuosi e significativi. Dal 2025, il team si è evoluto in **Employee Resource Groups (ERGs)**, per dare vita a comunità di interesse su temi DEI anche a livello territoriale.
Una survey lanciata internamente a tutti i colleghi e le colleghe ha guidato la definizione delle aree di interesse prioritario, con l'obiettivo di allineare lo sviluppo dei gruppi di lavoro ai reali bisogni delle persone.

Oltre
140 manager
hanno preso parte alle attività di formazione a tema DEI nel 2024

Un ecosistema di iniziative per promuovere una cultura dell'inclusione accessibile e diffusa

Con l'obiettivo di rendere l'inclusione parte integrante della vita in azienda, puntiamo alla creazione di un ecosistema formativo diffuso e accessibile a tutte e a tutti, che comprende diverse iniziative:

- **DEI Talk - Awareness Program:** avviato nel 2022 in collaborazione con DiverCity, il programma propone webinar tematici guidati da esperti e figure autorevoli nel panorama DEI nazionale e internazionale. Ad oggi, sono stati realizzati oltre 10 appuntamenti, con una partecipazione media tra i 300 e i 400 iscritti per ciascun evento. Dal 2024, il format è stato esteso anche a livello internazionale.
- **Includere Per Crescere:** a sostegno della diffusione di una cultura equa e inclusiva, nel 2022 abbiamo avviato un corso obbligatorio sui temi legati a diversità, equità e inclusione, ad oggi fruito da circa 2.350 persone. Il corso è strutturato in aree formative che aiutano a comprendere il valore della diversità attraverso video ed esempi concreti di comportamenti da adottare o evitare per promuovere un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.
- **LEARN Inclusion Catalogue:** oltre 60 pillole formative disponibili all'interno della nostra piattaforma di apprendimento LEARN, aperte a tutte le persone dell'organizzazione con l'obiettivo di lasciare libero spazio di apprendimento in base agli specifici interessi.
- **Videofiction "The Culture of Respect:** lanciata nel 2023, la serie racconta episodi di vita quotidiana in azienda per promuovere una cultura diffusa del rispetto, affrontando temi come gender, genitorialità e LGBTQIA+. Gli episodi, sottotitolati anche in inglese, hanno registrato oltre 1.290 visualizzazioni.

Tra le iniziative dedicate all'empowerment femminile, oltre i DEI Talk, svolgono un ruolo fondamentale quelle a sostegno della genitorialità, con percorsi formativi rivolti a entrambi i genitori, sviluppati in collaborazione con Wise Growth e MeFirst. Tra i programmi oggi sviluppati:

- **Women Empowerment Program (WEP):** programma dedicato alla crescita professionale attivo dal 2022, che ha coinvolto oltre 350 donne con workshop di apprendimento e sensibilizzazione.
- **Parental Empowerment Program (PEP):** percorso multidisciplinare a supporto della genitorialità, rivolto sia a madri che padri, con oltre 440 partecipanti dal 2023.

Leadership consapevole e inclusiva: la formazione per i manager

Il nostro impegno si traduce anche in **contenuti personalizzati e iniziative rivolte ai manager**, considerati agenti del cambiamento e primi promotori di una leadership inclusiva, attenta alla disabilità, alla multiculturalità e alle diverse generazioni. A loro sono dedicati i programmi:

- **Inclusive Leadership Program:** il percorso favorisce l'acquisizione di strumenti concreti per tradurre l'inclusione in azioni efficaci sulla cultura aziendale, attraverso un approccio collaborativo.
- **Inclusive Hiring:** formazione rivolta a HR e hiring manager su disabilità, accomodamenti ragionevoli e selezione inclusiva, attenta alle esigenze specifiche di candidate e candidati.

L'International Women's Day come occasione di team building e crescita in Marocco

SLM ha organizzato un'intera giornata da trascorrere insieme per le donne del team, condividendo colazione e pranzo per poi partecipare a un workshop sull'empowerment femminile e seguire alcune attività di team building ricreative. In particolare, per una caccia al tesoro sono stati acquistati alcuni oggetti artigianali creati da una cooperativa di donne in situazione di fragilità economica.

A rafforzare questo ecosistema è anche il **programma RISE**, un'iniziativa strutturata per promuovere la crescita professionale e l'empowerment femminile nel Gruppo Flutter, articolata in tre principali attività:

- **RISE Sponsorship & Advocacy: 22 talenti femminili** affiancati dai membri del nostro Leadership Team in percorsi di sponsorship e visibilità strategica, con l'obiettivo di supportarli nella piena espressione del loro potenziale e di accelerarne la crescita professionale.
- **RISE Summit:** evento dedicato a **oltre 100 donne in ruoli manageriali**, provenienti da tutte le divisioni e brand di Flutter, per favorire il networking e valorizzare le singole competenze attraverso panel dedicati.
- **RISE Magazine**: una pubblicazione digitale diffusa attraverso il canale Slack "Everyvoice", che raccoglie testimonianze, racconti e buone pratiche portate avanti dalle diverse realtà di Flutter in materia di empowerment femminile.

Per supportare la comunità LGBTQIA+, **riconoscendo e valorizzando ogni identità**, dentro e fuori l'azienda, abbiamo attivato diverse iniziative:

- **Partecipazione al Pride:** abbiamo preso parte al Pride di Milano (per il secondo anno) e per la prima volta al Pride di Roma, coinvolgendo più di 1.000 persone tra dipendenti e volontari, grazie anche alla distribuzione di oltre 250 kit fisici e un kit digitale. Due desk informativi presso il quartier generale hanno inoltre offerto momenti di scambio e di confronto, mentre spazi aziendali personalizzati e materiali visivi hanno celebrato il Pride in tutta l'organizzazione.

- **Glossario LGBTQIA+:** abbiamo elaborato e diffuso uno strumento e alcuni contenuti dedicati per promuovere una terminologia inclusiva e migliorare la consapevolezza sui temi legati all'identità di genere e all'orientamento sessuale

- **Talk "All Included":** abbiamo organizzato un evento interno, messo a disposizione anche sulla piattaforma di formazione, che ha visto la partecipazione di esperti su intersezionalità e genitorialità, con un pubblico di oltre 360 persone collegate.

Strumenti di misurazione e ascolto

Dall'inizio del proprio percorso DEI, Sisal ha adottato un approccio rivolto al monitoraggio, che permettesse di **misurare costantemente i progressi, di identificare le aree di miglioramento e di garantire che le iniziative fossero allineate con gli obiettivi strategici**.

L'azienda si avvale di indicatori specifici quali:

- **Dashboard DEI:** misura i traguardi raggiunti su base annua rispetto agli obiettivi prefissati in materia di gender pay gap, donne in posizioni di leadership e disability gap, consentendo di identificare eventuali disparità, verificare l'efficacia delle politiche implementate e fornire informazioni utili per orientare le decisioni strategiche. Inoltre, calcoliamo periodicamente metriche integrative, così da identificare con prontezza eventuali azioni correttive.

- **Disability Index & Interview:** Sisal è la prima realtà italiana nel settore del gioco ad aver adottato il Disability Index, un'analisi condotta da Mercer[31] per valutare in modo strutturato e oggettivo il livello di inclusione delle persone con disabilità all'interno dell'organizzazione. Il framework è conforme al **Disability Equality Index**, la principale risorsa indipendente e di terza parte per la valutazione annuale delle politiche e dei programmi di inclusione delle persone con disabilità nelle aziende creato da Disability:IN.[32] La valutazione viene eseguita ogni tre anni, in modo da monitorare i progressi e verificare l'efficacia delle azioni definite. Nel corso del 2024 abbiamo, inoltre, intervistato 26 persone con disabilità per comprenderne bisogni ed esperienze specifiche. Abbiamo anche definito un piano pluriennale sull'accessibilità con azioni mirate.

- **ALL ACCESS:** il progetto mira a incoraggiare le persone che hanno un'esigenza specifica in ambito di salute mentale o fisica a dichiarare spontaneamente le proprie necessità, così da consentire all'organizzazione di offrire supporto specifico e, se necessario, anche un accompagnamento nel percorso per ottenere il certificato di invalidità rispetto alla lista di patologie riconosciute dall'INPS (Legge 68).

- **UNI/PdR 159:2024:** Sisal è tra le prime aziende in Italia ad aver ha ottenuto la certificazione sul lavoro inclusivo delle persone con disabilità. Tale standard definisce le linee guida e consente di identificare eventuali migliorie, da indirizzare e valutare attraverso gli audit svolti annualmente dall'Ente certificatore esterno.

- **UNI/PdR 125:2022:** Sisal rafforza il proprio impegno verso un ambiente di lavoro equo ed inclusivo anche attraverso un percorso strutturato di certificazione e miglioramento delle politiche aziendali in materia di parità di genere. Questo impegno è stato riconosciuto dall'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, rinnovata a dicembre 2024, (ottenuta già a partire dal 2022 e rinnovata nel 2023 e 2024), una norma italiana che attesta l'adozione di pratiche aziendali strutturate e misurabili per la promozione della parità di genere. L'adesione a questa certificazione prevede l'implementazione di strategie basate su indicatori di prestazione chiari e obiettivi verificabili, consentendo un monitoraggio costante dei progressi in termini di equità e inclusione.

- **Leadership Roadshow - Inclusion Corner:** i Leadership **Roadshows** rappresentano un'occasione concreta per favorire il dialogo diretto tra il management e i collaboratori, garantendo l'ascolto attivo delle opinioni e dei bisogni di ciascuno. Nel 2024, sono stati organizzati sei Roadshow, nelle sedi italiane (Roma, Lecco e Napoli) e in quelle all'estero (Tirana, Istanbul e Casablanca). Un percorso in cui si inserisce anche **l'Inclusion Corner**, dove i collaboratori hanno l'opportunità di approfondire le iniziative dell'azienda in materia di diversità e inclusione, conoscere le strategie adottate per ridurre il divario di genere e contribuire attivamente con le proprie idee.

- **eNPS**: l'Employee Net Promoter Score è un modello standardizzato utilizzato da numerose aziende internazionali, considerato un giudizio attendibile sulla soddisfazione dei dipendenti e capace di rappresentare la qualità del loro rapporto con l'azienda. Il risultato viene espresso in forma di percentuale e misurato ogni tre mesi in ciascuna delle countries.[33] Nelle quattro survey del 2024 l'eNPS è stato del **38%** con il **58%** di promoters in media.

Collaborazioni e ricerca per un'inclusione che evolve

Sisal promuove **momenti di dialogo e scambio di buone pratiche**, come la "**CEOforLife Roundtable**", iniziativa che coinvolge CEO, università, enti di ricerca e istituzioni per generare nuove sinergie su inclusione e benessere, contribuendo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

L'azienda partecipa, inoltre, a **sondaggi e ricerche nazionali** su temi come genitorialità e inclusione lavorativa. Tra questi, il sondaggio **"Donne, Lavoro e Sfide Demografiche"**, condotto da GiGroup in collaborazione con Valore D, e l'indagine "**Verso una genitorialità condivisa – Esperienze dai congedi di paternità aziendali**", realizzata da Tortuga con il supporto di CEOforLife, SDG Leaders, HRC e promossa dall'On. Lia Quartapelle. A queste si è aggiunta la pubblicazione di un **podcast** dedicato ai risultati emersi e l'organizzazione del Parental Empowerment Day. Sisal ha anche aderito al progetto "**Working Mom**", rafforzando il proprio impegno a supporto dell'equilibrio tra vita professionale e familiare.



31 Mercer è una società globale di consulenza strategica specializzata in risorse umane, previdenza, sanità e investimenti.
32 Disability:IN è un'organizzazione non profit leader a livello mondiale nell'inclusione delle persone con disabilità nel mondo aziendale. Con una rete di oltre 500 aziende, l'organizzazione fornisce risorse, certificazioni e supporto per promuovere l'inclusione e la diversità nei luoghi di lavoro.
33 Ai partecipanti viene chiesto di esprimere una preferenza su una scala da 0 a 10: tutti i punteggi vengono poi classificati e divisi in tre gruppi: Promoters (9-10), Neutrals (7-8), Detractors (0-6). L'Employee Net Promoter Score viene calcolato sottraendo la percentuale di Detractors alla percentuale di Promoters. Ai partecipanti viene chiesto di motivare la loro risposta.

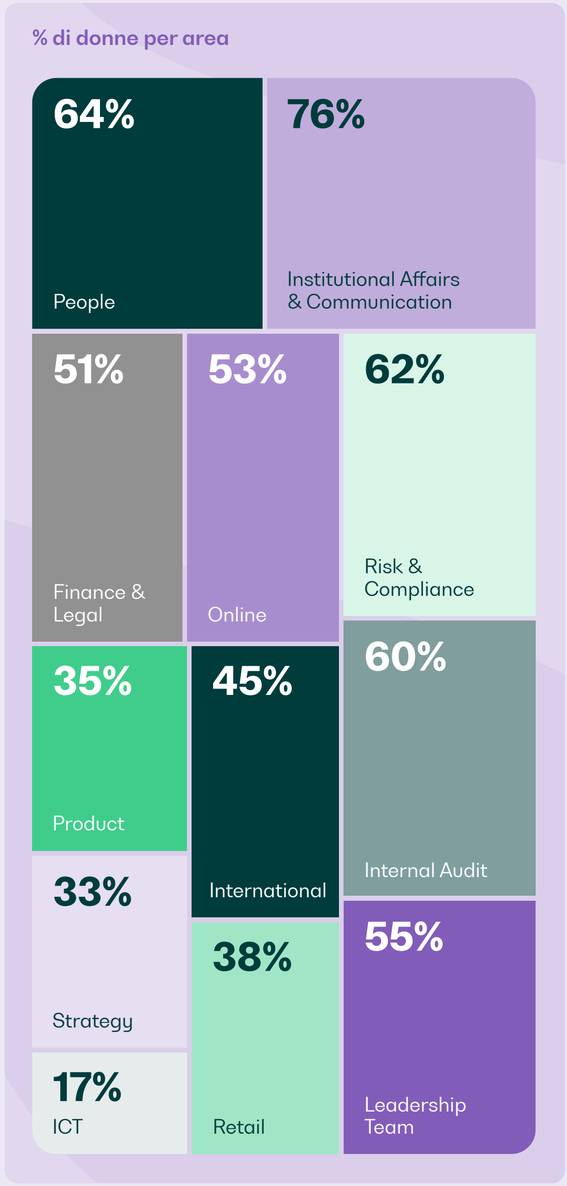
Zero Gender Pay Gap

Sisal adotta procedure e comportamenti interni che garantiscono **parità di accesso e risorse tra uomini e donne**, anche nelle posizioni manageriali e apicali. Per favorire l'equilibrio di genere, l'azienda promuove **l'empowerment femminile** attraverso iniziative di formazione mirate e azioni di employer branding volte ad attrarre sempre più talenti femminili. In linea con l'obiettivo di **azzerare il Gender Pay Gap entro il 2030**, Sisal monitora, inoltre, costantemente le retribuzioni, attivando interventi correttivi a parità di ruolo e merito, e controlla l'andamento delle promozioni per garantire **pari opportunità di crescita e rappresentanza**.

Oltre ai programmi di empowerment femminile, inclusi quelli a supporto della genitorialità, un altro elemento chiave della nostra strategia per la parità di genere è il **coinvolgimento attivo degli uomini** attraverso programmi di allyship, per costruire alleanze concrete e favorire un cambiamento culturale.

Gender Pay Gap Sisal – Roadmap				
2022	**2023**	**2024**	**TARGET 2025**	**TARGET 2030**
-6,2%	-3,4%	-2,9%	-5%	0

Nessun percorso professionale o ambito aziendale sia precluso alle dipendenti di Sisal, come raffigurato dal grafico sottostante che ne mostra la distribuzione nelle diverse funzioni aziendali.



Le nostre partnership e collaborazioni in Italia per promuovere la parità di genere

- **Target Gender Equality (TGE) del Global Compact delle Nazioni Unite** Tra il 2023 e il 2024 abbiamo aderito alla seconda edizione del programma Target Gender Equality (TGE) promosso dal Global Compact, un acceleratore internazionale pensato per supportare le aziende nell'impostazione di obiettivi ambiziosi e misurabili sull'uguaglianza di genere, in linea con l'SDG 5 dell'Agenda 2030. Il percorso, della durata di nove mesi, ha coinvolto 34 aziende italiane ed è stato focalizzato su due priorità: rafforzare la leadership femminile nei luoghi di lavoro e ridurre il gender pay gap, promuovendo politiche retributive eque e inclusive. A valle del percorso, nel 2025 l'Amministratore Delegato di Sisal ha sottoscritto i Women Empowerment Principles (WEPs), un'iniziativa promossa da UN Women e dal Global Compact per promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro e nella società.

- **STEM by Women** Con l'adesione a STEM by Women vogliamo sostenere l'accesso e la crescita delle donne nelle discipline STEM. In qualità di membro dell'Associazione, Sisal ha contribuito alla realizzazione del master "HumanAIze" del Politecnico di Torino in collaborazione con altre aziende, rinnovando nel 2024 l'adesione alla seconda edizione dell'iniziativa per dare seguito all'impegno anche nel 2025.

- **Premio Ingenio al Femminile** Per il secondo anno consecutivo, siamo stati Ambassador del Premio "Tesi di Laurea - Ingenio al Femminile", una iniziativa promossa dal Consiglio Nazionale degli Ingegneria supporto delle giovani laureate in ingegneria. L'iniziativa punta a valorizzarne le competenze e a facilitarne l'ingresso nelle professioni tecniche e digitali, anche attraverso un dialogo diretto con le aziende partner.

Turchia: Empowering Women in Technology
Il Sisal Tech Hub Türkiye ha collaborato con CoderSpace, piattaforma specializzata nello sviluppo delle carriere nel settore tecnologico, per ospitare in sede un evento di empowerment per le donne nella tecnologia. L'iniziativa offriva opportunità di networking, workshop e mentorship, rafforzando l'importanza dell'inclusione femminile all'interno dello spazio tecnologico e fornendo alle partecipanti competenze e connessioni preziose.

Accessibilità

Sisal promuove la piena inclusione e le pari opportunità per le persone con disabilità o bisogni specifici di accessibilità all'interno dell'organizzazione. Per favorire la **rappresentanza di persone con disabilità** adottiamo un approccio sistemico articolato su quattro aree: rappresentanza e occupazione, cultura e leadership, accessibilità e accomodamenti a livello aziendale, diversità dei fornitori e coinvolgimento della comunità. L'impegno si traduce in azioni concrete: **campagne di self-disclosure, formazione, audit fisici e digitali, la nomina di un Disability Manager e politiche inclusive globali.** Teniamo conto anche **dell'accessibilità digitale** come elemento essenziale per costruire un'esperienza inclusiva, equa e universale. Per questo, **abbiamo rivisitato il nostro catalogo interno di software e hardware** per poter offrire device accessibili per tutti.

Creare connessioni inclusive: la presenza di Sisal negli eventi dedicati alla disabilità

Diversity Day
Il più importante evento nazionale sull'inserimento lavorativo di persone con disabilità e categorie protette, promosso da ANDEL, Value People e Jobadvisor. Un'occasione concreta di incontro tra aziende, candidati, università e istituzioni per ridurre le distanze tra la disabilità e il mondo del lavoro.

Inclusion Job Day
L'evento che favorisce l'incontro tra imprese e persone con disabilità, supportato da partner in grado di accompagnare le aziende nella costruzione di cultura, struttura e progettualità inclusiva. Si distingue per il coinvolgimento attivo di università, enti del terzo settore e media, in un'ottica multistakeholder.

Beyond Speed Date
In occasione dell'evento "Beyond Speed Date", organizzato da Manpower Group, il nostro team di Talent Acquisition & Employer Branding ha partecipato a una serie di colloqui in formato speed date con candidati appartenenti alle categorie protette. Un'occasione informale e dinamica, che ha fornito ulteriori spunti per rafforzare il dialogo e il nostro impegno per un'inclusione concreta.

Crescita e valorizzazione delle persone

Formazione e crescita professionale

Sisal offre a ognuno la possibilità di investire sulla propria crescita tramite una proposta formativa innovativa, puntando sull'**employability**, sul **self development** delle persone e su una **cultura diffusa dell'apprendimento**. Proponiamo un ambiente formativo dinamico e inclusivo, grazie a piattaforme digitali che mettono a disposizione percorsi flessibili, personalizzabili e internazionali, pensati per rispondere ai bisogni attuali e anticipare quelli futuri. I percorsi prevedono modalità **autonome e collaborative**, favorendo il dialogo costruttivo tra le persone e i propri responsabili.

Attraverso le **linee guida FLEXILEARNING**, introdotte dal 2023, incoraggiamo un approccio responsabile e continuativo allo sviluppo personale. Le linee guida offrono raccomandazioni sul tempo minimo da dedicare all'apprendimento individuale e sulle modalità più efficaci per integrare la formazione nella quotidianità, rispondendo alle esigenze emerse dal confronto con le nostre persone e in coerenza con i principi della **People Strategy** di Sisal.

71.580
ore totali di formazione erogate

20
ore medie di formazione erogate per dipendente

100%
delle nostre persone hanno accesso a programmi di formazione

Programmi e iniziative di formazione

- **Learn:** è lo spazio digitale dedicato all'apprendimento. Un ambiente unico, accessibile e inclusivo, che permette alle nostre persone di gestire al meglio il proprio tempo e integrare il proprio percorso di sviluppo con contenuti innovativi e aggiornati. La piattaforma viene costantemente arricchita di nuove funzionalità e contenuti, con l'obiettivo di offrire esperienze di apprendimento sempre più personalizzate e sostenibili per tutte le persone del Gruppo.

1.700
pillole formative asincrone e **oltre 150** corsi live

- **GoFluent:** la piattaforma propone corsi in 12 lingue. È fruibile sia dal web che attraverso app e offre a ciascun utente la possibilità di invitare gratuitamente un ospite esterno all'organizzazione. Ogni semestre è proposto un sistema di gamification che premia l'impegno con workshop linguistici individuali, per offrire un apprendimento mirato.

340
pacchetti personalizzati di lezioni individuali

- **Learning Days**: si tratta di momenti ispirazionali con relatori di rilievo, pianificati ogni trimestre e volti a incoraggiare una discussione collettiva su temi attuali e rilevanti anche in ambito DEI. La prima edizione è stata strutturata in tre macro-temi, ciascuno dedicato a un aspetto chiave dell'apprendimento e dello sviluppo professionale: crescita personale e capacità di costruire il proprio percorso di apprendimento in modo consapevole, strategie e strumenti per pianificare uno sviluppo professionale su misura, importanza delle competenze digitali per affrontare le sfide del futuro.

Oltre
700
partecipanti e **1.449** ore di formazione erogate

- **Formazione manageriale:** corsi, eventi e incontri per manager, pensati per supportarli nel loro percorso formativo e fornire maggiori spazi di interazione e confronto con i propri peer. Le iniziative mirano ad aumentare le loro competenze di leadership, accrescono la consapevolezza del loro ruolo di guida e offrono indicazioni sui comportamenti chiave per affrontare le sfide e le complessità di oggi e di domani. Tra le iniziative più apprezzate, le "LEAD Breakfast", spazi di confronto accompagnati da una colazione (in presenza o virtuale) in cui i manager dialogano e apprendono reciprocamente attraverso uno scambio di prospettive, esperienze e best practice.
- **Talent Programs**: si tratta di programmi pensati per anticipare e accelerare la crescita delle persone in sinergia con i bisogni organizzativi e di business. Prevedono percorsi formativi su misura, che fungono da motore per la crescita professionale.

67
stagisti coinvolti nel 2022

- **Trainee Bootcamp:** programma dedicato agli stagisti, per accompagnarli nei primi passi della propria carriera professionale. I diversi incontri si focalizzano su temi sempre attuali e utili a identificare le competenze chiave per il loro percorso di apprendimento e sviluppo.
- **LevelUp School**: il programma è pensato per professionisti entro i 30 anni, con l'obiettivo di supportarli nel miglioramento delle competenze chiave per il loro sviluppo professionale. Fornisce gli strumenti utili ad approcciarsi alla complessa realtà aziendale, permettendo ai partecipanti di integrarsi e adattarsi alle sfide lavorative costantemente emergenti. Dopo il successo dell'edizione pilota del 2023, nel 2024 la LevelUp School è diventata globale e accessibile a tutte le persone del Gruppo.

73
professionisti under 30 coinvolti

Turchia e Albania unite dai nuovi Social Ambassadors

Con l'intento di valorizzare il talento delle nostre persone e aumentare la visibilità del brand Sisal sui social media, nel 2024 abbiamo lanciato una call internazionale in cerca di "ambasciatori" per i nostri Hub in Turchia e Albania. I 21 prescelti hanno partecipato a una serie di workshop per migliorare le competenze nell'uso di LinkedIn, nella costruzione del proprio personal branding e di una efficace strategia editoriale, unendo la loro condivisione dei valori di Sisal alle potenzialità dello storytelling sui social media.

Sviluppo e valorizzazione del talento

Un ambiente di lavoro equo si basa su trasparenza e meritocrazia, guidando le persone nel raggiungimento dei propri obiettivi e di quelli aziendali.

In Sisal, ci impegniamo a garantire equità nella distribuzione delle responsabilità, nella retribuzione e nei percorsi di crescita, valorizzando le performance e il potenziale individuale. Questo approccio si traduce in processi strutturati all'interno del nostro **Talent Framework**, pienamente integrato con quello del Gruppo Flutter, strutturato in quattro fasi:

- **DEFINE:** identificazione del potenziale, per favorire la crescita aziendale e indirizzare lo sviluppo individuale attraverso programmi formativi mirati.
- **FIND:** identificazione e valorizzazione dei talenti attraverso un modello coerente e strutturato.
- **NURTURE:** sviluppo delle competenze strategiche con programmi di formazione accessibili e scalabili.
- **MOVE:** allocazione delle persone nei ruoli a loro più adatti, con l'obiettivo di massimizzare impatto, soddisfazione e coesione aziendale.

L'approccio di Sisal permette di **mappare il potenziale delle persone** e di **definire piani di successione mirati**, basandosi sul modello delle 3 A:

- **Ability:** valutiamo competenze e capacità nel gestire ruoli di maggiore complessità.
- **Agility:** consideriamo adattabilità ai cambiamenti e abilità nella gestione di situazioni nuove.
- **Aspiration:** teniamo conto dell'ambizione e della motivazione nel ricoprire ruoli di maggiore responsabilità.

Questa valutazione permette di suddividere la popolazione aziendale in gruppi omogenei sulla base del potenziale espresso:

- **High Potential:** include persone capaci di combinare alta abilità, agilità e aspirazione.
- **Mastery Potential**: comprende talenti con alta abilità e prestazioni eccellenti in un'area specifica.
- **Growth Potential**: il gruppo ingloba persone con prestazioni positive e un potenziale di crescita ancora da sviluppare.
- **Refocus Potential**: raggruppa persone che necessitano di interventi per migliorare le prestazioni.

Per ognuno di questi gruppi sono previsti piani di sviluppo individuali o group learning, definiti insieme ai responsabili, in aggiunta a opportunità formative esperienziali pensate per

- **Engage**: ingaggiare i talenti ad alto potenziale attraverso occasioni di dialogo su ambizioni, punti di forza, motivazioni e aree di sviluppo.
- **Educate**: dare alle persone ad alto potenziale l'occasione di sviluppare le capacità per affrontare situazioni nuove e inusuali (esperienze di apprendimento, partecipazione a community of practice, supporti individuali tramite mentor o coach).
- **Experience**: identificare opportunità di sviluppo in linea con le aspirazioni dei singoli (incarichi extra-mansione, affiancamenti, partecipazione a progetti trasversali alle funzioni).
- **Expose**: costruire reti per intercettare le opportunità di esposizione a momenti di apprendimento (come riunioni o sponsorizzazione tramite mentori).

Global Performance Management

Il sistema di valutazione della performance è uno strumento chiave per guidare la crescita professionale in modo trasparente e basato su criteri oggettivi. Avviato nel 2021, **promuove una cultura del miglioramento e del feedback continuo**, permettendo di monitorare annualmente i risultati raggiunti e le competenze agite, in coerenza con il Modello delle Competenze di Sisal.

Alla base del sistema di incentivazione di Sisal, il **Global Performance Management** coinvolge tutta la popolazione aziendale, collegando i risultati a **bonus e MBO**, ed è legato anche a obiettivi di sostenibilità. Per chi non accede all'MBO, è previsto il **Global Recognition Program**, che premia i collaboratori distintisi nel corso dell'anno per performance eccellenti.

Il programma prevede iniziative come eventi esclusivi con il top management, **giorni di ferie extra, voucher personalizzati, esperienze di team building e partecipazione a eventi internazionali**, valorizzando il merito e rafforzando il senso di appartenenza.

Career management

In Sisal, il career management è disegnato **per offrire percorsi di crescita equi, trasparenti e coerenti con le caratteristiche del ruolo e della persona.**

Il modello si basa sul sistema di **Job Banding**, adottato nel 2024 secondo la metodologia di **Willis TowersWatson**[34] e in coerenza con l'approccio del Gruppo Flutter, con l'obiettivo di garantire un linguaggio e criteri comuni a livello internazionale.

Il sistema, che permette di classificare le posizioni in base a **responsabilità**, **complessità del ruolo, impatto sull'organizzazione, competenze richieste, seniority** e altri fattori rilevanti, è stato esteso progressivamente a tutte le sedi del Gruppo.

La crescita professionale si articola in tre fasi:

1. **Valutazione della posizione:** attraverso il Banding System, vengono individuate le posizioni con aumento di grading[35] a livello organizzativo e valutati eventuali passaggi di banda individuali.

2. **Solidità professionale (Global Performance Management):** si considera il passaggio di carriera solo quando la performance degli ultimi uno/due anni risulta essere almeno superiore a "Well".[36]

3. **Valutazione delle competenze (Readiness Evaluation):** accertata la presenza dei prerequisiti di Banding e di Performance, nel caso specifico dei ruoli manageriali, la persona è coinvolta in un percorso di valutazione per certificare le competenze e identificare le aree di sviluppo attraverso un metodo trasparente e condiviso.

Reskilling: programma di riqualificazione delle competenze

Per favorire l'occupabilità e migliorare la produttività, Sisal ha attivato un programma di formazione e sviluppo finalizzato alla **riqualificazione professionale**. Il percorso si concentra, in particolare, sulle persone con performance meno elevate, con l'obiettivo di **valorizzarne il potenziale, rafforzarne la motivazione e supportarne la crescita all'interno dell'organizzazione**.

Il programma prevede una serie di interventi volti a favorire una collaborazione più strutturata e sinergica tra la risorsa, il proprio responsabile e i referenti delle Risorse Umane, con un approccio integrato che consente di individuare le aree di miglioramento, valorizzare le potenzialità individuali e definire percorsi di sviluppo personalizzati, in linea con la cultura aziendale.

Il programma prevede l'impiego di:

- **Strumenti di osservazione della gestione delle persone**, per identificare il potenziale del team.
- **Questionari di personalità e motivazione**, per aumentare la consapevolezza.
- **Formazione e coaching**, per supportare lo sviluppo e il miglioramento delle prestazioni.
- **Laboratori di comunicazione**, per facilitare il confronto e il feedback.
- **Incontri individuali**, per monitorare il percorso di crescita e implementare azioni concrete.

L'efficacia di questi processi è monitorata attraverso indicatori chiave, confrontati con i benchmark di settore per identificare eventuali aree di miglioramento e attivare, se necessario, azioni correttive.

34 Willis Towers Watson è una società multinazionale britannico-statunitense che si occupa di gestione del rischio, brokeraggio assicurativo e consulenza aziendale. La società, fondata nel 1828, è il terzo broker assicurativo più grande del mondo e opera in più di 140 Paesi.
35 Grading: livello di classificazione dei ruoli o delle posizioni all'interno dell'organizzazione in base ai criteri definiti per il Job Banding.
36 Well: performance che soddisfa le aspettative ricorrendo a un'abilità giudicata efficace nel gestire le attività e i risultati attesi nell'esercizio del presidio del proprio know-how. Questo livello di prestazione permette al collaboratore di dimostrare affidabilità nella gestione delle attività assegnate.

Pieno benessere delle persone

Promuoviamo il **benessere fisico e mentale delle persone che lavorano in Sisal**, con un impatto positivo sull'ambiente di lavoro e sul più ampio contesto sociale. Nel sostenere il pieno benessere delle persone, riconosciamo l'interconnessione tra **salute fisica, benessere emotivo, soddisfazione professionale e senso di appartenenza**.

Lavorare su questi aspetti porta con sé un triplice beneficio. Per le persone coinvolte, rappresenta la libertà di esprimere appieno il proprio potenziale, sia sul piano individuale che in relazione agli altri. Per **l'azienda**, investire nel benessere si traduce in un miglioramento delle performance complessive e nella capacità di attrarre e trattenere i talenti più qualificati e motivati. Per la **collettività**, un ambiente lavorativo sano contribuisce a generare un impatto sociale misurabile, migliorando la qualità della vita e promuovendo una cultura di responsabilità sociale che si estende ben oltre i confini dell'azienda stessa.

Alla luce del contesto macroeconomico e delle richieste espresse delle nostre persone, abbiamo quindi adottato una strategia di benessere aziendale pensata per andare oltre un modello tradizionale di welfare, attraverso un approccio olistico che mira a creare una cultura organizzativa orientata al benessere in tutti i suoi aspetti. Ci impegniamo, quindi, a definire un perimetro strategico d'insieme all'interno del quale inserire in modo sinergico policy, iniziative, strumenti e benefit.

Promozione del work-life balance in Marocco

I team di Sisal Lotérie Maroc e Sisal Jeux Maroc hanno partecipato al **workshop "Mental Health at work"** condotto da un medico spacializzato, focalizzato sulla gestione dello stress e su come costruire un giusto equilibrio tra vita privata e professionale.

Inoltre, durante il **mese del Ramadan** i dipendenti di Sisal Loterie Maroc e Sisal Jeux Maroc hanno celebrato insieme la rottura del digiuno serale (Iftar) con una serata all'insegna della convivialità e della condivisione.

Benessere fisico

Lo **sport è parte integrante della cultura di Sisal**, che vuole promuovere uno stile di vita sano e attivo come forma di prevenzione e benessere. Per questo tutte le persone dell'azienda possono accedere, su convenzione, a una **rete di centri sportivi e benessere** sul territorio italiano, con **oltre 500 attività** disponibili.

Nel nuovo headquarter di Milano, attraverso **la Sisal Gym e la wellness room** offriamo servizi di prossimità grazie alla presenza di osteopati, fisioterapisti, medici e nutrizionisti. Sono **oltre 500 gli iscritti**, con una media di 180 frequentatori regolari e numerose visite specialistiche (circa 30 con il biologo nutrizionista, 50 sessioni di massaggi con l'osteopata e 120 visite di idoneità sportiva non agonistica, comprensive di elettrocardiogramma refertato).

Per il 2025, l'obiettivo è di consolidare e ampliare l'offerta, introducendo nuovi servizi specialistici di prossimità presso le sedi più popolate, organizzando webinar sull'alimentazione consapevole, promuovendo il consumo di alimenti salutari e replicando le iniziative di maggior successo.

Educazione finanziaria per il benessere personale

Nel 2024, a completamento del nostro impegno per il benessere mentale e personale, **abbiamo introdotto l'app Nudge**, una piattaforma di educazione finanziaria promossa dal Gruppo Flutter e accessibile a tutte le persone dell'organizzazione. L'app supporta lo sviluppo di una maggiore consapevolezza nella gestione delle risorse economiche, un aspetto spesso trascurato ma strettamente legato al benessere psicologico. Attraverso **percorsi personalizzati**, **strumenti intuitivi e contenuti formativi mirati**, Nudge aiuta a pianificare le proprie finanze, riducendo lo stress e rafforzando il senso di stabilità. La piattaforma offre un'esperienza flessibile e accessibile, con **oltre 30 aree tematiche**, **storie di educazione finanziaria**, notifiche personalizzate e contenuti adattabili alle esigenze individuali, rendendo il percorso di crescita personale più concreto ed efficace.

Salute mentale

Sisal riconosce il benessere mentale come un elemento chiave per il benessere individuale, la qualità delle relazioni e il coinvolgimento sul lavoro. Dal 2021, è attiva in Italia una collaborazione con **Mindwork**, che offre a ciascun dipendente fino a **cinque colloqui psicologici individuali online all'anno**, completamente coperti dall'azienda. Il servizio, molto apprezzato, ha registrato un alto tasso di utilizzo, con numerosi colleghi che hanno scelto di proseguire il percorso terapeutico autonomamente. Nel 2024, l'investimento nel programma è stato rinnovato e **ampliato alle società controllate estere** (Marocco, Turchia e Albania), con professionisti locali che operano nella lingua del Paese per garantire efficacia e sensibilità culturale. Il lancio è stato accompagnato da un webinar introduttivo con ampia partecipazione. Oltre ai percorsi individuali, promuoviamo trimestralmente **webinar dedicati alla salute psicologica**, con il contributo di esperti e momenti di confronto aperto. Per il terzo anno consecutivo, l'azienda ha aderito alla **Giornata Mondiale della Salute Mentale** (10 ottobre), partecipando all'evento annuale organizzato da Mindwork per rafforzare l'impegno verso una cultura del benessere psicologico in azienda.

WePlay 2024: il nostro torneo sportivo diventa internazionale

Grazie alla partecipazione delle **squadre da Marocco, Turchia e Albania**, per la prima volta il torneo sportivo multidisciplinare WePlay ha avuto partecipanti da tutti i nostri Paesi.

Il torneo ha coinvolto **più di 350 colleghi** nelle discipline di calcetto, tennis, padel e beach volley. Le fasi finali si sono tenute a giugno 2024 a Riccione, all'interno di **una due giorni di sport e team building**, per celebrare la diversità e il senso di comunità che valica i confini.

Salute e prevenzione

In Italia, Sisal offre una **copertura assicurativa sanitaria integrativa** a quella contrattuale per tutte le proprie persone. A seconda della banda manageriale, la copertura è estesa al nucleo familiare e offre la possibilità di usufruire di un pacchetto prevenzione, con esami senza la necessità di prescrizione medica, con l'intento di monitorare lo stato di salute generale e prevenire eventuali patologie in fase di insorgenza.

Grazie ad iniziative di prevenzione, è anche possibile prenotare **visite con altri specialisti della salute**, come osteopata, fisioterapista e nutrizionista, che forniscono piani personalizzati per le diverse esigenze di benessere.

Informazione scientifica e sensibilizzazione: la collaborazione con Fondazione Veronesi

Nel 2024, **grazie alla collaborazione con Fondazione Veronesi**, abbiamo avviato un percorso di sensibilizzazione dedicato alla prevenzione oncologica, con un'attenzione specifica ai diversi bisogni di salute legati al genere. Durante i mesi dedicati alla prevenzione, sono stati organizzati **due webinar tematici** — uno sui tumori femminili, l'altro su quelli maschili — condotti da ricercatori della Fondazione.

Gli incontri hanno coinvolto circa **300 colleghe e colleghi**, promuovendo la consapevolezza sull'importanza di stili di vita salutari e della diagnosi precoce. Al termine dei webinar sono stati messi a disposizione **materiali informativi e un calendario delle prevenzioni**, con l'obiettivo di offrire strumenti pratici per integrare la prevenzione nella quotidianità. L'elevato interesse e la qualità dei contenuti confermano il valore dell'iniziativa, che **proseguirà nel 2025**, con l'ampliamento della collaborazione a **nuove aree tematiche legate alla salute e al benessere**, attraverso contenuti scientifici accessibili a tutta la popolazione aziendale.

Supporto per genitori e caregiver

Sisal da sempre dimostra attenzione nei confronti delle tematiche legate alla genitorialità, con uno specifico percorso di supporto che si è evoluto negli ultimi 10 anni. A partire dal primo progetto pilota in tema di smart working nel 2015, gli interventi sono diventati sempre più organici, fino a costruire un vero e proprio filone di **Genitorialità Sostenibile in azienda** che vive di iniziative, confermate nel tempo e nuove, che arricchiscono di valore l'esperienza di essere genitori in Sisal. Gli strumenti messi a disposizione possono essere racchiusi in tre macro-aree:

- **Congedi Parentali / Permessi**: ricerchiamo soluzioni migliorative rispetto a quanto previsto contrattualmente e che più si avvicinano ai bisogni che le nostre persone ci hanno segnalato. Abbiamo innalzato a 20 giorni il congedo parentale per i neopapà, e abbiamo contribuito a sostenere la retribuzione complessiva durante la maternità facoltativa delle neomamme.

- **Contributi economici**: abbiamo sviluppato dei contributi ad hoc per sostenere le spese economiche durante le varie fasi di crescita dei figli. Dai primi anni, con un contributo per le neomamme che rientrano al lavoro a sostegno, ad esempio, delle spese dell'asilo nido, fino al sostegno durante tutto il percorso scolastico dei figli, con un contributo per il rimborso dei libri di testo e l'attivazione di borse di studio per l'università. Abbiamo anche lanciato l'iniziativa Sisal Summer Camp, che prevede: un credito di 400 euro in rimborso spese ai nostri colleghi con figli dai 3 ai 15 anni; 10 soggiorni in campus nei pressi di Londra per quelli con figli dai 15 ai 18 anni.[37]

- **Formazione e Supporto**: pensiamo che diventare genitori sia una sfida, anche nell'ottica di conciliare famiglia e lavoro, che debba essere supportata con strumenti concreti e attraverso la condivisione di esperienze. Per questo promuoviamo momenti di formazione, di accrescimento di competenze genitoriali e di confronto con colleghi. Il ritorno da parte delle persone è stato molto positivo e il poter parlare apertamente sia dei momenti positivi che delle difficoltà ha sicuramente aiutato molti colleghi a gestire situazioni personali, a volte complesse.

Nel 2023, abbiamo avviato anche la **collaborazione con MEFirst**, il primo metodo di Mom Empowerment e Self Coaching dedicato al benessere dei genitori. Sono stati organizzati 6 incontri virtuali che hanno coinvolto mediamente 100 colleghi a webinar. Nel 2025 continueremo ad arricchire la nostra offerta, integrando nuovi servizi in risposta alle esigenze che emergeranno dal dialogo continuo con le nostre persone e in linea con l'evoluzione del contesto esterno. Consolideremo, inoltre, obiettivi, comportamenti attesi e iniziative in una **policy aziendale unificata**, accessibile a tutta l'organizzazione per rendere ancora più chiaro e condiviso il nostro impegno in questo ambito.

55.000
euro erogati per il rimborso dei libri di testo

127.000
euro erogati come contributi per i campus estivi

Smart Working

Sisal ha introdotto lo smart working come modalità di lavoro ben prima che l'emergenza sanitaria lo rendesse necessario. In particolare, nel 2015 abbiamo lanciato in via sperimentale il primo progetto pilota di smart working, che nella sua accezione più ampia puntava a migliorare la flessibilità e diminuire i tempi casa-lavoro, per favorire una gestione sinergica degli impegni lavorativi e privati. Nel tempo abbiamo esteso il più possibile il perimetro delle figure coinvolte in questa modalità lavorativa, sempre nel rispetto degli obiettivi di business e facendo leva sul senso di responsabilità delle persone.

1.493
persone che utilizzano regolarmente lo smart working

Circa 4,5 mln
km di spostamenti evitati grazie allo smart working

Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza delle persone sono per Sisal fattori imprescindibili e obiettivi di primaria importanza nella conduzione del business, in coerenza con i valori aziendali e i codici di condotta del Gruppo.
Nell'ambito del più ampio impegno al rispetto dei diritti umani, infatti, ci impegniamo per un **miglioramento continuo delle nostre pratiche e a sviluppare e promuovere una solida cultura della sicurezza**, che garantisca un ambiente di lavoro sano e privo di pericoli per tutti coloro che lavorano con e per il Gruppo, investendo in formazione, sensibilizzazione e sistemi di gestione certificati.

Politiche e Pratiche Aziendali

L'impegno costante di ognuno, l'integrazione della sicurezza nei processi e nella formazione, la segnalazione e l'analisi degli eventi, il rigore nella selezione e nella gestione delle ditte appaltatrici, i continui controlli sulla qualità, la condivisione delle esperienze e il confronto con le migliori pratiche internazionali sono gli elementi fondanti della nostra cultura della sicurezza. In linea con quanto espresso nella **Politica Salute e Sicurezza**, il Gruppo si impegna a gestire le proprie attività nel rispetto delle prescrizioni legali e della normativa vigente, a ottimizzare i processi aziendali e a efficientare il consumo delle risorse, anche attraverso l'adozione dei più elevati standard. Nel perseguire il nostro impegno, abbiamo implementato **politiche e pratiche aziendali mirate a tutelare la sicurezza nei nostri luoghi di lavoro e a garantire il benessere delle persone.** Queste includono:

- Sviluppo e adozione di un **Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui luoghi di lavoro, in conformità agli standard UNI EN ISO 45001:2018**, che definisce le procedure da implementare per la gestione dei rischi, l'adempimento alle normative e per supportare il miglioramento continuo, anche attraverso verifiche e audit periodici, contribuendo ad una definizione sempre più efficace dei processi e delle iniziative di coinvolgimento del personale.

- **Programmi di formazione e iniziative di informazione periodiche** al fine di sensibilizzare colleghi e colleghe sui rischi specifici della loro mansione e sulle misure preventive da adottare.

- Effettuazione regolare di **sopralluoghi**, identificazione e costante **analisi dei rischi** e definizione delle opportune **azioni di mitigazione** dei pericoli sui luoghi di lavoro, attraverso un approccio risk-based.

Coinvolgimento degli stakeholder

Coinvolgiamo attivamente la popolazione aziendale e le parti interessate nel processo di gestione della salute e sicurezza attraverso:

- **consultazioni regolari con i rappresentanti del personale** per raccogliere opinioni, suggerimenti, identificare eventuali problematiche e collaborare alla risoluzione delle stesse;

- **campagne di sensibilizzazione e iniziative di coinvolgimento** per promuovere comportamenti sicuri nei luoghi di lavoro e favorire la segnalazione di incidenti/quasi incidenti.

55%
di collaboratori nel perimetro aziendale coperto da sistemi di gestione certificati ISO 45001

(85% in Italia)

37 I 10 soggiorni, interamente pagati dall'azienda e della durata di due settimane, sono stati assegnati sulla base della graduatoria delle domande per ISEE (dal più basso al più alto).

Comunità

La nostra visione

La strategia di solidarietà aziendale di Sisal, al centro del pilastro strategico **Do More**, ha l'obiettivo di **creare valore e generare un impatto positivo per le comunità in cui viviamo, lavoriamo e operiamo**.

Ci impegniamo a comprenderne i bisogni per sostenerle nel modo più efficace possibile, concentrandoci in particolare su alcuni ambiti specifici - **Sport e gioco, Tech4Good, Salute e benessere** – e facendo leva sul coinvolgimento delle colleghe e dei colleghi. In aggiunta, ci attiviamo tempestivamente per fornire aiuto alle comunità e persone colpite in caso di disastri ed emergenze.

Non si tratta solo di un sistema di "giving back", ma del modo in cui Sisal rimane connessa alle realtà in cui opera e costruisce relazioni di valore con gli stakeholder, investendo nella **crescita inclusiva** e nel **benessere collettivo**.

La solidarietà aziendale è anche un valore riconosciuto da colleghe e colleghi, che spesso influenza la loro decisione di entrare a far parte della nostra azienda e di rimanervi, poiché rafforza il senso di appartenenza e condivisione di valori.

Temi materiali di riferimento

- Sostegno alla comunità
- Ricerca e innovazione

Per i principali rischi e opportunità correlate si rimanda alla tabella a ***pagina 77****.*

Highlights

- **5 ambiti di intervento nella strategia Do More**: Sport e gioco, Salute e benessere, Tech4Good, Coinvolgimento dei colleghi e supporto in caso di disastri ed emergenze. (**pag. 41**)
- **50mila euro di grant equity free per l'ottava edizione di GoBeyond**, che nella "Call for Ideas 2024" ha registrato **460 startup candidate** da tutta Italia. (**pag. 42**)
- **WeDo 4 Social Inclusion** è il nuovo programma dell'universo di solidarietà aziendale WeDo, nato per supportare 6 organizzazioni non profit tramite un percorso formativo. (**pag. 44**)
- **Oltre 400 mila euro** destinati da Sisal nel 2024 per **progetti e iniziative a supporto della comunità**, tramite un ampio network di partner nei nostri 4 Paesi di riferimento. (Alcuni esempi a **pag. 45-46**)

Obiettivi e KPI

Do More	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2024	Status
Ore di volontariato aziendale nel periodo 2022-2025	2.500	2025	3.635	
Dipendenti coinvolti nel volontariato aziendale nel periodo 2022-2025*	1.000	2025	1.344	

* Il dato si riferisce alle partecipazioni agli eventi di volontariato e non ai partecipanti unici.

Target raggiunto

Sostenere la crescita e il benessere della collettività

Attraverso la strategia Do More, valorizziamo **l'iniziativa, la dedizione e la creatività di colleghe e colleghi per generare un impatto positivo**. Le nostre persone, infatti, partecipano attivamente alla messa a terra della strategia tramite il **volontariato e le attività di raccolta fondi**.

Il nostro approccio consente di rispondere in modo efficace ai bisogni e alle specificità culturali locali, e di collaborare con organizzazioni terze affidabili, per garantire che i programmi e le cause che supportiamo siano focalizzati sull'impatto.

Stiamo rendendo sempre più semplice la partecipazione dei nostri colleghi alle **attività di volontariato**, nei tre ambiti prioritari - **Sport e gioco, Salute e benessere, Tech4Good** – cui si aggiungono le attività di coinvolgimento in attività di volontariato e il supporto in caso di disastri ed emergenze.

Agiamo su scala globale, in sinergia con Flutter, e a livello locale, sulle cause identificate come prioritarie dai nostri brand. Ogni anno coinvolgiamo un numero sempre maggiore di colleghi, stringiamo nuove partnership e raggiungiamo un maggior numero di persone nelle comunità locali.

Iniziative a supporto della violenza di genere

All'interno della nostra strategia DEI, ci impegniamo anche verso la comunità **promuovendo consapevolezza, educazione e supporto attivo** rispetto al tema della violenza di genere, emergenza sociale che richiede impegno concreto e costante. Tra le principali iniziative:

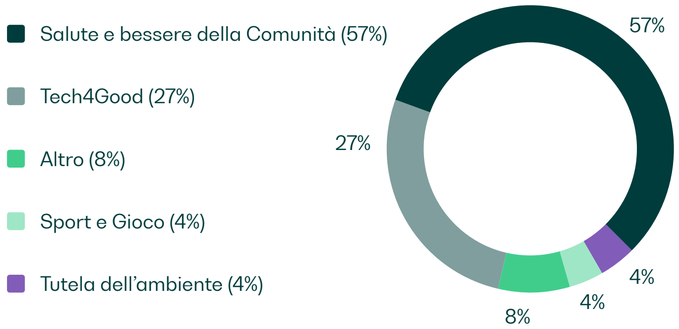
- **Advocacy**: iniziative informative e di diffusione di strumenti, reti e servizi per contrastare la violenza sulle donne e dare supporto in situazioni a rischio, con il sostegno a organizzazioni come WeWorld Onlus e Fondazione Libellula, attive nella promozione dei diritti delle donne e nella costruzione di una cultura del rispetto.
- **Affinity Team**: nato nel 2023 dall'adesione volontaria di 29 persone, oggi si è evoluto in un DEI Network (ERG) che promuove iniziative di sensibilizzazione per contrastare la violenza di genere. Nel corso dell'anno, alcuni membri si sono formati come active ambassador con Fondazione Libellula.
- **DONNEXSTRADA**: nel 2025 è stata avviata una collaborazione con l'obiettivo di sviluppare una rete di Punti Viola, luoghi sicuri per dipendenti e clienti, a partire dal punto vendita Wincity Green, in cui è presente personale Sisal formato contro la violenza di genere.

Un anno di iniziative dedicate alle donne in Albania

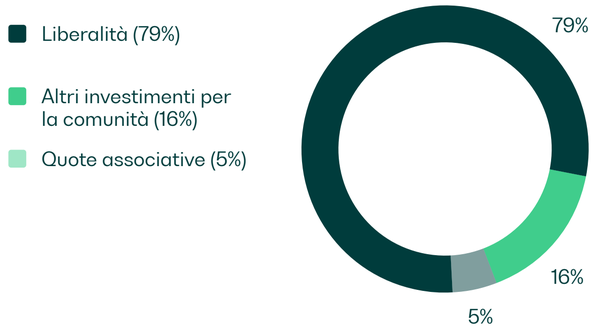
- In occasione dell'8 marzo alcune rappresentanti dell'Hub Albania hanno portato **la propria testimonianza di professioniste** al pubblico di studentesse e studenti della Epoka University di Tirana.
- Durante il mese di novembre, invece, il team ha riaffermato il proprio impegno nella **lotta alla violenza contro le donne** partecipando a **iniziative di sensibilizzazione** incentrate sull'educazione e sull'advocacy, in collaborazione con **UN Women**.
- Grazie alla collaborazione con la **ONG Different & Equal**, Sisal Albania ha inoltre **sostenuto una madre e i suoi due figli**, sopravvissuti ad anni di violenza domestica, coprendo una parte dell'affitto e lanciando una raccolta fondi per il materiale scolastico.

Do More - Generare valore condiviso per le comunità		
Sport e gioco	**Salute e benessere della comunità**	**Tech4Good**
Sostegno a organizzazioni e progetti che favoriscono l'accesso allo sport, dimostrandone l'importanza come strumento di integrazione e catalizzatore di cambiamenti sociali positivi e per la creazione di comunità più sane e prospere.	Sostegno a organizzazioni e progetti che promuovono e facilitano l'accesso a servizi volti a migliorare la salute e il benessere della comunità, anche in riferimento al contrasto della violenza di genere.	Sostegno a organizzazioni e progetti che utilizzano la tecnologia e l'accesso alle competenze tecnologiche per migliorare la vita delle persone, creare connessioni, trovare soluzioni innovative a problemi sociali e migliorare l'occupazione, in particolare per i gruppi sottorappresentati.
Coinvolgimento dei colleghi		**Aiuto in caso di disastri ed emergenze**
Sostegno ad attività di volontariato ed eventi di raccolta fondi per favorire il supporto della comunità da parte dei colleghi, mettendo a disposizione 4 ore lavorative ogni mese.		Sostegno a organizzazioni impegnate sul campo per aiutare le persone e le comunità colpite da disastri o emergenze, attraverso donazioni in denaro, matched giving o altre donazioni in natura.

Investimenti nella comunità per ambito



Investimenti nella comunità per tipologia



Tech4Good

GoBeyond 2024

GoBeyond è la piattaforma di innovazione responsabile ideata da Sisal per sostenere l'ecosistema delle startup e chiunque abbia un'idea imprenditoriale a impatto sociale e ambientale positivo.[38]

La crescita di GoBeyond ha raggiunto un momento particolarmente significativo con la **Call for Ideas 2024**, ottava edizione del programma, che ha registrato numeri record con **460 startup candidate** da tutto il territorio nazionale e una importante e significativa presenza di realtà con una **leadership femminile, salita al 42%** (vs il 35% del 2023), in controtendenza rispetto al dato complessivo del contesto italiano (13%).

La vincitrice 2024 del grant equity free dal valore di 50 mila euro è stata SMUSH materials, startup che affronta l'inquinamento da plastica monouso trasformando i sottoprodotti agricoli in biomateriali per imballaggi. **Northern Light Composites, Promama, Sunspeker, BrailleFly, e Develop-Players** sono invece le altre startup finaliste che si sono aggiudicate **percorsi di advisory** dai partner di GoBeyond, pensati per accompagnarne la crescita.

L'edizione 2024 ha inoltre introdotto la **"Sisal Challenge: retail sostenibile"** che ha premiato e attivato collaborazioni con startup innovative impegnate in soluzioni sostenibili e applicabili nel contesto retail: **a vincere la challenge e un grant di 10.000 euro è stata la già citata Northern Light Composites**, che affronta il problema del fine vita della vetroresina, trasformandola in un materiale composito circolare.

Per il secondo anno consecutivo è stato infine riconosciuto un **premio speciale rivolto alle startup concept only**, ovvero realtà imprenditoriali non ancora costituite e senza un prodotto o servizio validato, assegnato in collaborazione con l'incubatore **Startup Geeks**. Le 3 startup che si sono aggiudicate l'accesso gratuito al percorso di incubazione online Startup Builder sono **Myconic, Elevair** e **DORA skincare**.

I numeri dell'edizione 2024

460
startup partecipanti alla "Call for Ideas"

Oltre 20
startup premiate

42%
di startup con leadership femminile

37%
di startup con idee pronte o già attive sul mercato

50.000 euro
di grant equity-free assegnati alla startup vincitrice

10.000 euro
di grant equity-free assegnati alla startup vincitrice della Sisal challange: retail sostenibile

Le menzioni speciali	
Mamacrowd	SMUSH materials
Alkemy	Tutte le startup semifinaliste
Carter & Benson	Promama
Google	Arabat
SheTech	Promama, Deply, Drop, Develop-Players

Sinergie con l'universo GoBeyond

All'interno della nostra strategia di Open Innovation, valutiamo eventuali sinergie e collaborazioni con le startup candidate a GoBeyond.

Fortestream

È una startup attiva nello sviluppo di algoritmi basati su Intelligenza Artificiale per predire il successo di una startup. Abbiamo quindi sviluppato una partnership per integrare la loro tecnologia nel processo di valutazione delle startup candidate alla Call for ideas.

Develhope

Fondata nel 2019, è tra le principali **coding school italiane con focus su giovani NEET** (giovani che non studiano né lavorano), soprattutto nel Sud Italia. Dopo l'esperienza nella Call for Ideas 2022, nel 2024 è nata una **partnership per supportare la formazione tech e l'accesso al lavoro**, che avrà un impatto positivo sulla vita di oltre 1.000 persone.

L'iniziativa prevede la sponsorizzazione di **corsi di formazione introduttivi**, con l'assegnazione di **20 borse di studio** per lo sviluppo di nuove competenze in ambito tech, coprendo per intero il costo del corso. Grazie a questo progetto, Sisal contribuisce attivamente alla riduzione della disoccupazione giovanile, colmando il divario digitale e promuovendo l'inclusione sociale.



38 Maggiori dettagli su GoBeyond e la strategia di Open Innovation al capitolo Innovazione, **pag. 59**.

L'impatto di GoBeyond attraverso l'analisi SROI

GoBeyond, **la piattaforma di innovazione responsabile di Sisal per sostenere l'ecosistema delle startup**, si evolve insieme alla sua community con l'obiettivo di creare valore condiviso per la comunità.

Per misurare l'impatto generato, nel corso del 2024 abbiamo condotto, con il supporto di Promos Srl SB, in collaborazione con SIM e SIT del Politecnico di Torino, una **valutazione esterna dell'impatto sociale generato dal Programma GoBeyond nel quinquennio 2020-2024, basata sull'applicazione della metodologia SROI (Social Return on Investment)**, che consente di misurare e monetizzare il valore sociale generato da un intervento rispetto agli investimenti sostenuti.

La valutazione ha permesso di ottenere un quadro oggettivo, rigoroso e replicabile dell'impatto prodotto da GoBeyond sui principali stakeholder, in coerenza con i principi di trasparenza, accountability e miglioramento continuo propri del nostro impegno di sostenibilità, rappresentando quindi **uno strumento chiave per orientare le future scelte strategiche in materia di innovazione e impatto sociale**.

Processo di valutazione

- Identificazione e mappatura degli stakeholder
- Mappatura di input, output e outcome
- Stima della proxy e calcolo del valore nominale
- Calcolo dell'impatto totale attualizzato
- Calcolo dell'impatto totale attualizzato

Metodologia

GoBeyond è stato analizzato nella sua articolazione complessiva, con particolare attenzione alla Call for Ideas e alle attività di supporto alle startup ad essa connesse. Sono stati considerati gli **elementi qualificanti** emersi nelle diverse edizioni tra il 2020 e il 2024, nonché le **modalità di coinvolgimento** dei diversi stakeholder.

La valutazione SROI rappresenta la prima parte di un percorso che proseguirà tramite la somministrazione di un apposito questionario finalizzato a verificare che le startup beneficiarie del programma GoBeyond stiano producendo, a loro volta, un impatto positivo sull'ambiente e sulla società.

Stakeholder e valore generato

A partire da un'attività partecipata di mappatura degli stakeholder della piattaforma, sono state identificate **quattro macro-categorie,** ciascuna interessata da forme distinte di coinvolgimento e benefici. Per ogni categoria è stata stimata la generazione di valore sociale sulla base dei cambiamenti effettivi osservati lungo il quinquennio di riferimento, prendendo in considerazione la Teoria del cambiamento e l'impiego di proxy economiche rappresentative dei benefici ottenuti, quali: la partecipazione a percorsi di formazione, l'accesso a network qualificati, l'incremento della visibilità, il miglioramento delle competenze e delle opportunità di sviluppo professionale e imprenditoriale.

- Azionisti
- Team comunicazione
- Team sostenibilità
- Comitato di valutazione Sisal
- Innovation community
- Amministratore Delegato
- Comitati manageriali

Ecosistema aziendale

Partner di programma

- Partner Call for Ideas
- Esperti giuria finale
- Esperti Academy e Community
- Collaborazioni con associazioni ed enti

Partecipanti al programma

- Startup candidate alla Call for Ideas
- Network startup supportate
- Iscritti all'Academy

Accademia

- Studenti universitari

Risultati della valutazione

L'impatto generato viene rappresentato in maniera sintetica attraverso l'**indice SROI** (o SROI Ratio), che definisce il rapporto tra il valore totale dell'impatto generato e quello degli input immessi nel sistema.[39] La valutazione ha restituito un valore di SROI suddiviso nelle cinque annualità oggetto dell'analisi.[40] Il valore dello SROI Ratio di GoBeyond nel 2024 si è attestato a 5,06, con una media relativa al periodo 2020-2024 pari a 3,55.

I dati raccolti attestano la solidità e l'efficacia di GoBeyond nel generare impatti positivi significativi e duraturi per i propri stakeholder. Il valore economico risulta distribuito in modo differenziato tra le quattro categorie di stakeholder, riflettendo la varietà di benefici attivati: dalla crescita imprenditoriale per le startup supportate, alla valorizzazione del capitale umano interno a Sisal, fino al rafforzamento delle reti collaborative con partner e università.

Ogni euro investito in GoBeyond si traduce in 5 euro di valore generato
(SROI ratio 2024)

L'analisi ha inoltre evidenziato come abbia contribuito in maniera sostanziale al perseguimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** delle Nazioni Unite, in particolare rispetto ai **Goal 4** (Istruzione di qualità), **8** (Lavoro dignitoso e crescita economica), **9** (Innovazione e infrastrutture) e **17** (Partnership per gli obiettivi).

Il processo valutativo ha avuto un importante valore anche in termini di apprendimento interno, accountability e orientamento strategico, rafforzando il dialogo con gli stakeholder e la riflessione sul posizionamento dell'azienda nell'ambito dell'innovazione sostenibile. In prospettiva, i risultati restituiti potranno alimentare il **continuo miglioramento di GoBeyond** e consolidarne il ruolo come **piattaforma abilitante per l'imprenditorialità sociale e l'innovazione responsabile in Italia**.

39 È stato calcolato anche lo SROI NET, che considera invece il rapporto tra il valore netto dell'impatto generato, ovvero la differenza tra il valore dell'impatto generato e i costi necessari all'operatività del programma, e il valore totale degli input immessi nel sistema.
40 Un rapporto SROI superiore a 1 indica che il programma, rispetto a quanto ha investito, ha generato un valore superiore rispetto ai costi sostenuti.

Solidarietà aziendale

Sisal investe costantemente in progetti e iniziative di Solidarietà Aziendale, per **costruire relazioni di valore con la comunità in cui opera e promuovere una crescita inclusiva e il benessere collettivo**. Ci impegniamo in favore di cause sociali e ambientali o a supporto di situazioni emergenziali, attraverso **progetti di volontariato aziendale, donazioni e iniziative di fundraising, partnership con associazioni e organizzazioni non profit**. Nel 2024, Sisal ha destinato **408.264 euro** per progetti e iniziative a supporto della comunità.

408.264 euro
destinati a progetti e iniziative a supporto della comunità

WeDo: il programma di solidarietà aziendale

WeDo è il nostro programma di solidarietà aziendale: un'idea nata nel 2018 per consentire alle nostre persone in Italia di **dedicare ore lavorative a iniziative di volontariato**, assecondando un desiderio di aiutare e sentirsi utili per la comunità. Negli anni WeDo si è trasformato in un programma sempre più articolato e finalizzato a individuare e soddisfare i bisogni della nostra comunità di appartenenza e di prossimità.

Questo grazie alla creazione di un **ampio network di non profit presenti e attive sul territorio e il coinvolgimento diretto delle nostre persone a supporto dei progetti**, che in questo modo rafforzano il senso di appartenenza all'azienda e alla comunità più in generale.

Il programma si basa sulla possibilità, per ciascun collega, di utilizzare **fino a 4 ore lavorative al mese** per fare volontariato attraverso la piattaforma aziendale WeDo, un portale mobile & user friendly che consente ai colleghi di scoprire le iniziative sostenute da Sisal, attivarsi con volontariato individuale e di gruppo, supportare eventuali raccolte fondi e donazioni in corso, oltre ad aggiornarsi su quanto accade nel mondo della solidarietà e segnalare associazioni o cause da sostenere.

WeDo 4 Social Inclusion

In partnership con Rete del Dono, Sisal ha lanciato nel 2024 la prima edizione di **"WeDo 4 Social Inclusion"**, **un'iniziativa per supportare 6 organizzazioni non profit sul territorio italiano** tramite un percorso formativo mirato a dotarle di strumenti per diventare autonome e sostenibili economicamente.

L'iniziativa è un modello vincente per tutti gli attori coinvolti. Da una parte, le organizzazioni non profit hanno ricevuto una **formazione su digitale, fundraising e crowdfunding, oltre a un supporto economico da parte di Sisal**. Dall'altra, i dipendenti hanno partecipato attivamente, segnalando e selezionando le associazioni finaliste. L'azienda, infine, ha costruito **relazioni con nuove realtà locali**, gettando le basi per futuri progetti e opportunità di volontariato. In questa prima edizione, **43 organizzazioni si sono candidate**, da cui sono state selezionate le 6 semi-finaliste che hanno completato la formazione e ricevuto un contributo di 1.000 € a organizzazione. Di queste, **le 3 finaliste hanno ricevuto da Sisal un matching di 8.000 €** per le loro campagne di raccolta fondi, concluse a inizio 2025.

I numeri del portale WeDo nel 2024

81
progetti di volontariato attivati nel corso dell'anno

42
associazioni non profit registrate

37
associazioni non profit sostenute

Le associazioni sostenute

FINALISTI

- **Il Balzo ETS**
  Sostiene le persone con disabilità e i rifugiati verso una vita autonoma, tramite una rete di sostegno e una forte collaborazione con istituzioni, enti, associazioni, assistenti sociali e caregiver. Il progetto sostenuto, "Il Giardino dei Talenti", è uno spazio dove bambini e adolescenti, in particolare con disabilità o neurodiversità, possono sviluppare le proprie potenzialità, attraverso attività creative e divertenti volte a stimolare le loro capacità.

- **Real Eyes Sport ASD**
  È un'associazione sportiva dilettantistica che promuove e organizza attività ludico motorie per persone con disabilità sensoriale visiva. Sosteniamo la loro squadra ipovedenti "calcio a 5", una squadra di calcio inclusiva con atleti vedenti e ipovedenti. Utilizzando maschere per simulare diversi livelli di visione, le squadre possono sperimentare direttamente una disabilità visiva.

- **Consulta per Persone in Difficoltà (CPD) ODV ETS**
  È impegnata nell'inclusione sociale delle persone in difficoltà attraverso azioni di advocacy presso le istituzioni, la creazione di nuovi servizi per le disabilità e il miglioramento dell'accessibilità di prodotti e servizi. Il "Centro diagnostico per i disturbi del neurosviluppo", sostenuto dalla donazione, accoglie i bisogni dei bambini e delle bambine, e le accompagna nel percorso di valutazione diagnostica, offrendo l'accesso anche alle famiglie in situazione di fragilità economica.

ALTRE ASSOCIAZIONI PARTECIPANTI

- **Mani Tese ETS**
  È al fianco dei contadini delle comunità rurali, delle donne, dei bambini e di tutte le persone a rischio emarginazione. Promuove il contrasto alle povertà educative, i diritti e le pari opportunità, per favorire una cultura di pace e costruire comunità inclusive. Il progetto sostenuto è "1,2,3...STEM! Un futuro in gioco", che si focalizza sulla inclusione digitale come mezzo per promuovere la conoscenza delle materie STEM in alcuni istituti secondari di primo grado, per sostenere i giovani nel loro percorso di crescita.

- **Semia - Fondo Delle Donne Ente Filantropico**
  È il primo "Fondo delle Donne" italiano, una fondazione indipendente la cui missione è sostenere le organizzazioni che lavorano per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere in Italia. Il progetto finanziato da Sisal è il primo programma di formazione specifico che mira a rafforzare le capacità operative tra le associazioni italiane che si occupano di diritti di genere, e la sostenibilità di organizzazioni di piccola e media dimensione. Attraverso questo programma forniranno strumenti per migliorare la capacità strategica e organizzativa, la raccolta fondi, la comunicazione e l'advocacy.

- **Associazione Arcobaleno Onlus**
  È un'organizzazione di volontariato che da 24 anni si prende cura di persone con una disabilità e lo fa attraverso la creazione di una grande famiglia. Il progetto sostenuto è "Se Centro anch'io...", finalizzato ad aprire la Casa di Dario (comunità alloggio per persone con disabilità sita a Ponte Lambro, Como) a tutte le persone con disabilità che ne abbiano bisogno durante i periodi di chiusura dei servizi sociali (weekend, estate, ferie) al fine di sviluppare le abilità delle persone, favorire le competenze relazionali, e alleviare il carico mentale e pratico delle famiglie e dei caregiver.

Le iniziative di volontariato nel 2024

Run4Rome

In partnership con: **Sport Senza Frontiere**

8 squadre di Sisal hanno corso all'edizione 2024 della Run4Rome, la staffetta che pone l'accento su questioni sociali, sostenendo il lavoro delle organizzazioni non profit che hanno aderito al Charity Program. Tra queste, Sport senza frontiere, onlus che promuove lo sport come strumento di educazione e inclusione sociale per giovani in condizione di disagio socioeconomico.

29 partecipanti Sisal

8 squadre

Confezionamento razioni alimentari

In partnership con: **Rise Against Hunger Italia**

Oltre 250 colleghi e colleghe degli uffici di Roma e Milano hanno lavorato in squadre per preparare migliaia di razioni alimentari, destinate al Programma di Scolarizzazione dello Zimbabwe. Queste sono state distribuite agli studenti delle scuole locali, aiutando così a combattere la malnutrizione e incoraggiando la frequenza scolastica, sostenendo in particolare 300 bambini/e per un intero anno scolastico. Tutto questo in partnership con Rise Against Hunger, organizzazione impegnata a combattere la fame nel mondo attraverso la distribuzione di cibo e altri aiuti umanitari a popolazioni in condizioni di emergenza.

29 partecipanti Sisal

64.800 razioni di cibo preparate

300 bambini/e sostenuti per un intero anno scolastico

Donazioni del sangue

In partnership con: **AVIS Milano, La Rete di Tutti Odv, Centre Régional de Donation du Sang de Casablanca, Red Cross Albania**

Per la prima volta, Sisal ha coinvolto gli uffici di Milano, Roma, Casablanca e Tirana in giornate di donazioni del sangue in azienda, in partenariato con associazioni locali. In toatale, 108 dipendenti hanno partecipato, con 93 donatori effettivi che hanno contribuito a potenzialmente salvare la vita di 279 persone. Inoltre, per l'Italia, Sisal ha contribuito economicamente alle realtà AVIS Milano e La Rete di Tutti, sostenendo i loro progetti per l'anno con 1.000 ad associazione.

108 partecipanti Sisal

279 vite migliorate

Milano Relay Marathon

In partnership con: **PlayMore! e Comunità Oklahoma**

Oltre 70 colleghi e colleghe hanno partecipato all'edizione 2024 della Milano Relay Marathon, la staffetta non competitiva il cui obiettivo è raccogliere fondi in favore delle associazioni non profit che aderiscono al Charity Program legato all'evento. I colleghi di Roma e Milano si sono attivati sul portale Rete Del Dono raccogliendo donazioni, che si sono sommate a quanto devoluto da Sisal alle due organizzazioni non profit partner: PlayMore!, che promuove attività sportive per persone in condizioni di fragilità, e Comunità Oklahoma, che invece si occupa di minori inseriti in contesti famigliari problematici.

77 partecipanti Sisal

20 squadre

Panificando insieme

In partnership con: **Fondazione IBVA**

Fondazione IBVA accoglie e sostiene persone e famiglie in grave difficoltà offrendo cibo, supporto e in alcuni casi anche alloggio. Un gruppo di dipendenti ha partecipato a un'attività di volontariato, preparando pane e biscotti da distribuire alle persone accolte dall'associazione. Il contributo economico di Sisal ha inoltre permesso di garantire la spesa a 20 nuclei familiari per un mese.

14 partecipanti Sisal

20 famiglie sostenute

Aiuto a persone senza fissa dimora

In partnership con: **Corbada Tuzun Olsun**

Çorbada Tuzun Olsun è un'associazione che lavora per produrre soluzioni sostenibili per i senzatetto che vivono per strada, per sensibilizzare l'opinione pubblica, per fornire i bisogni di base e per reintegrare i senzatetto nella società. I colleghi del Sisal Tech Hub Türkiye hanno partecipato a fornire cibo e forniture mediche per 150 persone senza fissa dimora.

10 partecipanti Sisal

150 persone senza dimora sostenute

Run & Race as a Marathoner for Down Syndrome Albania

In partnership con: **Down Syndrome Albania Foundation**

Ottobre è il mese della consapevolezza della sindrome di Down, e più di 60 dipendenti di Sisal Albania hanno partecipato alla maratona di Tirana il 20.10, correndo con uno scopo: sostenere i bambini con sindrome di Down e altre disabilità. Il team Sisal ha preso parte alla campagna "Run & Race as a Marathoner for DSA", lanciata dalla Fondazione per raccogliere fondi. Al fianco dei corridori albanesi hanno partecipato anche dipendenti dall'Italia, correndo quindi in squadre internazionali per una buona causa.

67 partecipanti Sisal

20 persone sostenute tramite servizi terapeutici dell'associazione

Creazione di giocattoli sensoriali

In partnership con: **Lega del Filo d'Oro**

L'ufficio di Lecco-Bione è stato coinvolto in un volontariato di fine anno con Lega del Filo D'Oro, durante il quale i colleghi hanno costruito giochi sensoriali per bambini sordociechi della sede di Lesmo dell'associazione. La donazione di Sisal ha contribuito a sostenere un mese di attività dei servizi territoriali per circa 50 persone con pluridisabilità psicosensoriale.

50 partecipanti Sisal

50 persone sostenute

Meno rifiuti grazie al World Cleanup Day

In partnership con: **Let's Do It! World/World Cleanup Day**

Come parte del programma WeDo, Sisal Tech Hub Türkiye ha organizzato una giornata di raccolta collettiva dei rifiuti. L'iniziativa mirava a sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza della responsabilità ambientale e a promuovere un senso di comunità, coinvolgendo residenti e dipendenti in attività pratiche di pulizia e protezione dell'ambiente circostante. Questo in partnership con Let's Do It! World, organizzazione nata in Estonia che mobilita le persone di tutto il mondo a partecipare a eventi di pulizia locali, nazionali e regionali.

10 partecipanti Sisal

I progetti sostenuti nel 2024

Supporto a donne in situazioni di difficoltà | A sostegno di: **WeWorld**

Sisal ha avviato nel 2023 una partnership con WeWorld, ONG che si impegna in favore dell'ambiente e dei diritti fondamentali di ogni essere umano (in particolare di donne e bambini), attivando una helpline dedicata alle donne in situazioni di difficoltà nel punto vendita Wincity di Firenze. Attraverso questo primo contatto, una psicologa può farsi carico delle richieste di aiuto e indirizzare secondo le diverse necessità. Inoltre, Sisal ha sostenuto economicamente le attività dello Spazio Donna di Giambellino, in periferia di Milano, un luogo di accoglienza e di aggregazione per restituire autostima, progettualità e autonomia a 107 donne in difficoltà.

107 donne coinvolte in percorsi di empowerment

Empowerment femminile in villaggi rurali | A sostegno di: **Project Soar**

Si tratta di un programma per ragazze adolescenti (9-12 anni) a rischio emarginazione, sviluppato dalla ong locale Project Soar, volto a migliorare le capacità di leadership, sensibilizzare la comunità sui diritti delle ragazze e sostenerne l'occupabilità e la carriera. Le ragazze coinvolte abitano in otto villaggi rurali marocchini, in zone a rischio per quanto riguarda matrimoni infantili, maternità precoce e violenza di genere. Il progetto comprende: donazioni di articoli sportivi-artistici e di kit mestruali; workshop di autoconsapevolezza su diritti e futuro; spazi sicuri di confronto per le partecipanti; incontri guidati dalle ragazze con genitori e membri della comunità locale.

302 ragazze coinvolte nel programma di empowerment

Donazione natalizia per pacchi alimentari | A sostegno di: **Coopi**

COOPI è attiva dal 1965 ed è oggi presente in 33 Paesi: opera in contesti caratterizzati da estrema povertà e fragilità sociopolitica o ambientale, attraverso un approccio che collega l'intervento in situazioni di emergenza con la riabilitazione e lo sviluppo delle comunità. La donazione è stata erogata a Natale per sostenere il progetto "Countering Poverty", che prevede la distribuzione di pacchi alimentari a famiglie in condizioni di povertà.

30 famiglie sostenute con pacchi alimentari

Fare prevenzione con la divulgazione | A sostegno di:**Fondazione Veronesi**

Oltre a una donazione a sostegno della ricerca scientifica della fondazione, è stato costruito un percorso di divulgazione per i dipendenti Sisal, con i webinar a tema "Vivere in Salute" dedicati alla prevenzione dei tumori al femminile e al maschile.

330 partecipanti ai webinar dal Marocco e dall'Italia

Agire insieme per la protezione dei mari | A sostegno di: **WorldRise**

Nel 2024, Sisal si è impegnata insieme a Worldrise su diversi fronti per aumentare la consapevolezza sulle meraviglie e le minacce dell'ambiente marino, rivolgendosi sia ai dipendenti che agli esterni.

Abbiamo sostenuto la campagna "30x30 Italia" di Worldrise che persegue l'ambizioso obiettivo di proteggere almeno il 30% dei mari italiani entro il 2030, tramite l'istituzione di Aree Marine Protette.

Inoltre, i dipendenti hanno partecipato a una serie di webinar con l'obiettivo di approfondire come un mare sano sia collegato alla salute umana. Infine, Worldrise ha collaborato (offrendo consulenza scientifica sull'ambiente marino e sulla sua biodiversità) allo sviluppo del gioco Mad Plastics!, un gioco Roblox autonomo promosso da Sisal, che intreccia intrattenimento digitale e azione ambientale proponendo azioni nel mondo virtuale che si ripercuotono in modo positivo nel mondo reale.

473 partecipanti ai webinar da Italia, Albania, Turchia e Marocco

Acquisto Holiday Greetings Cards per i bambini | A sostegno di: **SOS Children's Villages Albania**

Sisal Tech Hub Albania ha sostenuto SOS Villaggi dei Bambini Albania acquistando 800 biglietti d'auguri per le festività natalizie creati dai bambini. I fondi raccolti hanno contribuito a migliorare la qualità della vita dei bambini in situazione di fragilità, sostenere le famiglie a rischio e fornire assistenza in casi di emergenza.

800 cartoline acquistate

Terapie per bambini/e nello spettro autistico | A sostegno di: **Centro Benedetta d'Intino**

Il Centro Benedetta D'Intino offre una chiave per poter comunicare a bambine e bambini che non possono esprimersi con la voce, attraverso due aree di intervento clinico: Comunicazione Aumentativa Alternativa (CAA), che si occupa di bambini con esigenze comunicative complesse, e Psicoterapia, che segue gratuitamente bambini e famiglie tramite un supporto psicologico per affrontare traumi o disagi. La donazione va a integrare una raccolta fondi organizzata da Sisal a favore dell'associazione.

Percorso terapeutico annuale per **3** bambini e bambine affetti da disturbo dello spettro autistico grave

Inclusione attraverso la recitazione | A sostegno di: **Associazione Arte nel Cuore**

È proseguito anche nel 2024 il sostegno all'Associazione Arte nel Cuore e al loro percorso formativo nella disciplina della Recitazione, dedicato a ragazzi con disabilità e non. Ha l'obiettivo di migliorarne la qualità della vita attraverso l'arte, intesa come linguaggio universale privo di barriere, e di promuoverne l'inclusione sociale e lavorativa tramite la formazione artistica.

85 ragazzi sostenuti nel percorso formativo

Ambiente

La nostra visione

Sisal riconosce il **cambiamento climatico** come una delle **sfide ambientali più urgenti** e ne considera la mitigazione un elemento centrale della propria **strategia di sostenibilità**. In un contesto globale in cui la **sostenibilità ambientale** rappresenta una priorità strategica, **Sisal si impegna attivamente a contribuire alla transizione ecologica** attraverso iniziative concrete e misurabili, in linea con gli obiettivi del pilastro strategico **Go Zero**.

Abbiamo definito un percorso di decarbonizzazione coerente con le leve strategiche di Flutter. Gli impegni climatici di Sisal, infatti, **si inseriscono all'interno della strategia del gruppo Flutter**, i cui obiettivi di riduzione sono stati approvati dalla Science Based Targets initiative.

Questo impegno rappresenta un elemento fondamentale nella visione aziendale e si traduce in un approccio integrato che valorizza tutte le leve disponibili, dalla **digitalizzazione dei processi alla promozione dell'economia circolare**, fino a una gestione efficiente e responsabile delle risorse, con l'obiettivo di contribuire in modo tangibile alla costruzione di un futuro più responsabile. Un ruolo centrale è ricoperto dal **coinvolgimento attivo della catena del valore**, considerata elemento chiave per abilitare il cambiamento su scala sistemica. Abbiamo quindi intrapreso un percorso strutturato volto a **rafforzare la collaborazione con fornitori e partner**, promuovendo una cultura condivisa orientata alla sostenibilità. L'integrazione di **criteri ambientali** nei processi operativi e nei modelli di approvvigionamento è in quest'ottica un fattore chiave per generare benefici ambientali tangibili lungo l'intera filiera. L'impegno congiunto permette di affrontare le sfide climatiche in modo **sinergico**, contribuendo al consolidamento di un'azione collettiva a favore del clima.

Temi materiali di riferimento

- Emissioni di gas a effetto serra (GHG)
- Consumo energetico
- Gestione responsabile di rifiuti e materiali

Per i principali rischi e opportunità correlate si rimanda alla tabella a ***pagina 77****.*

Highlights

- Nel 2024 abbiamo integrato e potenziato le iniziative di **efficientamento energetico e riduzione delle emissioni GHG**. (**pag. 48**)
- **4.219 ton di CO_2 equivalenti (CO_2e) evitate** grazie ad acquisto di certificati di Garanzia d'Origine (GO) ed Energy Attribute Certificates (EACs). (**pag. 50**)
- **46.582 GJ di energia elettrica acquistata (-11% rispetto al 2022)**, proveniente al 100% da fonti rinnovabili. (**pag. 51**)
- **100%** di carta da gioco e carta termica certificata FSC. (**pag. 54**)
- **99% di materie recuperate** nell'ambito della gestione responsabile dei rifiuti. (**pag. 55**)

Obiettivi e KPI

Go Zero

	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2024	Status
Riduzione delle emissioni GHG (scope 1, 2 market based e 3)*	-50%	2030	22%***	
Emissioni GHG (scope 1, 2 market based e 3)*	0	2035	67.384	
Riduzione dei consumi energetici attraverso illuminazione LED (100% degli uffici e punti vendita diretti in Italia)**	-5%	2024	-11%	

* Baseline 2022, ricalcolata in linea con la metodologia adottata per il reporting 2024. Include l'utilizzo di strumenti di compensazione.
** Baseline 2022.
***L'incremento delle emissioni nel 2024 è riconducibile a diversi fattori: la crescita del business, l'inclusione di Sisal Jeux Maroc nel perimetro di rendicontazione, l'affinamento delle metodologie di calcolo per le emissioni Scope 1 e Scope 3, nonché l'aggiornamento dei fattori di emissione, risultati più elevati rispetto a quelli utilizzati per l'anno di baseline (2022). Al fine di potenziare la nostra strategia climatica, stiamo rafforzando il piano di decarbonizzazione, per individuare e attuare nuove iniziative e azioni a supporto della transizione climatica.

I target di riduzione delle emissioni GHG sono stati ridefiniti nel 2023 per allinearsi al Positive Impact Plan di Flutter.

Target raggiunto Piano di decarbonizzazione avviato

Strategia di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico

L'approccio alla gestione degli impatti ambientali si fonda sui principi di **prevenzione, protezione, informazione e partecipazione**, riconoscendo nella strategia di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici un elemento strategico di resilienza e tutela del capitale naturale. L'integrazione delle tematiche ambientali nella governance aziendale è assicurata dal **Positive Impact Plan Committee** (già Sustainability Committee), che indirizza le politiche ambientali e i relativi obiettivi strategici.

A supporto, si inserisce la gestione dei rischi climatici nel modello di Enterprise Risk Management (ERM), lo sviluppo di soluzioni a supporto della transizione ecologica, il monitoraggio di indicatori ambientali chiave – tra cui le emissioni GHG Scope 1, 2 e 3 – e l'attivazione di percorsi formativi e iniziative di coinvolgimento e sensibilizzazione sui temi ESG, rivolti sia al personale interno sia agli stakeholder esterni.

Nel 2024, abbiamo ulteriormente consolidato la strategia di gestione ambientale grazie all'adozione di una **piattaforma cloud centralizzata**, implementata da Flutter. La piattaforma consente una gestione strutturata, accurata e trasparente dei dati ambientali, migliorando i processi di raccolta, analisi e rendicontazione e supportando i processi decisionali.

Il nostro impegno si sviluppa **in coerenza con quello di Flutter**, il cui obiettivo di riduzione delle emissioni GHG è stato **approvato dalla Science Based Targets initiative** (SBTi) a maggio 2024, confermando un percorso di decarbonizzazione solido e basato su evidenze scientifiche.

Principali iniziative di efficientamento energetico e riduzione delle emissioni GHG

Area di Intervento	Iniziativa / Azione	Benefici / Performance
Efficientamento energetico	Sostituzione di impianti di climatizzazione obsoleti con sistemi più efficienti	• Risparmio di energia elettrica consumata[40] • Riduzione emissioni GHG dirette e indirette (Scope 1 e 2) grazie a minori perdite di gas refrigeranti o all'uso di gas refrigeranti con GWP[42] inferiore.
	Prosecuzione del progetto di relamping, con la sostituzione dei corpi illuminanti a incandescenza con illuminazione LED	• Risparmio energetico totale pari a **oltre 600.000 KWh**. • Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 2): **oltre 150 tonnellate di CO_2e evitate**.
Energia da fonti rinnovabili	Le sedi e i punti vendita a gestione diretta di Sisal utilizzano il 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili[43]	• Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 2) • **4.192 tonnellate di CO_2e evitate nel 2024**
	Installazione, entro il 2025, di un impianto fotovoltaico per l'autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili presso un punto vendita di Firenze.	Si stimano: • **Oltre 20.000 KWh** di energia elettrica dalla rete **risparmiati** • Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 2): circa **8 tonnellate di CO_2e evitate all'anno**
	Avvio dell'impianto fotovoltaico per l'autoproduzione di energia elettrica da fonti rinnovabili presso la sede di Milano, entro il 2025.	Si stimano: • **41 Kwh di potenza installata** • **Oltre 50.000 KWh** di energia elettrica dalla rete **risparmiati/anno** • Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 2): circa **16 tonnellate di CO_2e evitate all'anno**
	Sisal utilizza Green Data Center per garantire affidabilità per tutte le esigenze informatiche aziendali e ottenere risultati di alta efficienza energetica.	• In Italia i Green Data Center utilizzano il **100%** di **energia elettrica da fonti rinnovabili**. • A livello di Gruppo, oltre il **64%** di energia elettrica utilizzata dai Green Data Center proviene **da fonti rinnovabili**. • In Italia, Sisal utilizza data center di Aruba. Per i data center operanti a pieno carico, Aruba si è posta l'obiettivo di raggiungere un PUE[44] inferiore a 1,3 (1,4 per quelli che operano nei climi caldi). Lo stesso target si applica ai datacenter operativi a partire dal 2030. • Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 3): **circa 523 tonnellate di emissioni di CO_2e evitate** nel 2024.
	Clausola Green per i Punti Vendita a gestione indiretta: i partner dovranno impegnarsi ad attivare un contratto di fornitura di energia elettrica da fonte rinnovabile	• Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 3) • Sensibilizzazione dei partner
	Offerta tariffa green per energia elettrica da fonti rinnovabili: offriamo ai Punti Vendita la possibilità di attivare contratti green a tariffe vantaggiose grazie alla convenzione con un primario provider energetico	• Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 3) • Sensibilizzazione dei partner
Spazi a basso impatto	Lanciato il primo Wincity Green, un nuovo format che adotta soluzioni ecocompatibili per ridurre i consumi energetici, la produzione di rifiuti e il consumo di risorse naturali.	• Risparmio energetico • Riduzione emissioni GHG dirette e indirette (Scope 1, 2 e 3) • Riduzione impatto ambientale inerente a rifiuti prodotti e consumo di risorse naturali • Sensibilizzazione dei clienti

41 Il risparmio energetico ivi menzionato è da intendersi riferito al solo progetto di sostituzione degli impianti di climatizzazione obsoleti, al netto di potenziali eventuali aumenti dei consumi di energia elettrica correlati ad altre azioni/attività/impianti.
42 Global Warming Potential, potenziale di riscaldamento globale. Fattore di caratterizzazione che descrive l'impatto in termini di forzante radiativo di un'unità basata sulla massa di un dato gas a effetto serra in relazione a quello dell'anidride carbonica durante un certo periodo di tempo.
43 Coperti da certificati di Garanzia di Origine (GO) per l'Italia e Certificati di Attribuzione Energetica (EACs) per le controllate estere.
44 Power Usage Effectiveness (PUE). Il PUE è una metrica standard utilizzata per valutare l'efficienza energetica dei datacenter, calcolata come il rapporto tra l'energia totale consumata dalla struttura e quella utilizzata direttamente dalle apparecchiature IT. Un PUE pari a 1 indica un'efficienza massima, dove tutta l'energia è destinata sclusivamente alle apparecchiature IT senza sprechi. Secondo uno studio accreditato, nel 2024 la media globale del PUE dei datacenter è pari a 1,56.



Area di Intervento	Iniziativa / Azione	Benefici / Performance
Mobilità sostenibile	Transizione della flotta aziendale con modelli ibridi ed elettrici, escludendo quelli termici, entro il 2025	• Riduzione delle emissioni GHG dirette (Scope 1) • Riduzione **del 10% nel consumo di carburante fossile nel 2024** in Italia. A parità di veicoli (rispetto al 2022, anno di avvio dell'iniziativa) il consumo è stato ridotto di oltre il 24%.
	Utilizzo di biocarburanti (e.g. HVO[45]) per i veicoli alimentati a diesel ancora presenti nella flotta aziendale	• Nel 2024 Sisal ha consumato **oltre 1.000 litri di HVO in sostituzione del diesel**. • Riduzione delle emissioni GHG dirette (Scope 1): le emissioni di HVO sono **inferiori di circa il 90%** rispetto al diesel.
	Erogazione di un corso di eco-driving per il personale tecnico e commerciale in possesso di auto aziendale nel corso del 2025	Attraverso comportamenti efficienti e sostenibili è possibile ridurre: • i consumi di carburante • le emissioni GHG dirette (Scope 1) • l'usura del veicolo
Gestione delle emissioni nella catena di fornitura	Implementazione di una checklist ESG per la fase di prequalifica dei fornitori e di requisiti ambientali nelle gare d'appalto per la selezione di fornitori con adeguata maturità sui temi di sostenibilità per le categorie di fornitura più rilevanti in termini di volume d'acquisto e impatti ambientali.	• Selezione di fornitori con impegni in termini di riduzione delle emissioni di CO_2e (es. target Net Zero) • Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 3) • Sensibilizzazione catena del valore
	Sisal ha contrattualizzato con i fornitori di logistica l'invio di report mensili sulle emissioni di CO_2e per migliorare il calcolo delle emissioni GHG, limitando l'approccio "spend-based".	• Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 3): la reportistica, **avviata a novembre 2024**, ha già evidenziato una **riduzione di circa il 4%** sulle emissioni totali del 2024.
Riduzione del consumo di risorse naturali	Ottimizzazione del QR code sulle ricevute di gioco del comparto Lotterie che ha permesso di ridurne la lunghezza. L'iniziativa verrà estesa a tutti i giochi con ricevute cartacee e ai punti vendita in Turchia e Marocco.	• **6,78 milioni di metri** di carta termica risparmiati in un anno • Riduzione emissioni GHG indirette (Scope 3): **66 tonnellate di CO_2e** evitata • **224.000€** di saving grazie all'applicazione su SuperEnalotto
Operazioni a basso impatto	Da anni, Sisal si avvale di un servizio di assistenza tecnica da remoto che permette di ridurre significativamente gli interventi in loco e di abbattere le emissioni GHG derivanti dal consumo di carburante per l'intervento in sito dei tecnici Sisal.	• **29.411** interventi da remoto nel 2024 • **1.404.887 Km** evitati nel 2024 grazie ad interventi da remoto • Riduzione emissioni GHG dirette (Scope 1): **239 ton CO_2e evitate** nel 2024
Emissioni digitali	Misurazione della carbon footprint delle emissioni digitali della piattaforma Sisal.it utilizzando la metodologia Software Carbon Intensity (SCI)[46]	• **71 tonnellate di CO_2e** compensate nel 2024 attraverso un progetto di irrigazione solare in Africa.
	In corso un progetto di efficientamento ed ottimizzazione dei consumi energetici della piattaforma Sisal.it	• Riduzione delle emissioni GHG indirette (Scope 3) • Sensibilizzazione dei clienti

45 HVO (Hydrotreated Vegetable Oil), noto anche come olio vegetale idrotrattato, è un biocarburante di seconda generazione ottenuto attraverso il processo di idrogenazione di oli vegetali e grassi animali riciclati. Questo processo di idrogenazione permette di produrre un carburante con caratteristiche chimiche simili al diesel tradizionale ma con un impatto ambientale notevolmente ridotto.
46 La metodologia SCI è stata formalmente adottata da ISO nel 2024 come standard ISO/IEC 21031:2024. Questo standard fornisce una metodologia affidabile, equa e comparabile per misurare e ridurre l'impronta di carbonio di un sistema software.

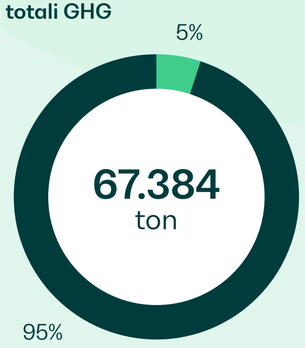
Emissioni e consumi energetici

Emissioni GHG

Per il calcolo delle emissioni dei gas a effetto serra, Sisal si basa sul **GHG Protocol Corporate Standard**, con applicazione di fattori di emissione specifici per geografia e attività.

Nel 2024 abbiamo ulteriormente aggiornato e affinato il processo di rendicontazione in coerenza con i principi metodologici del GHG Protocol. In particolare, abbiamo calcolato l'impatto emissivo inerente a emissioni da biocarburante e GPL (Scope 1) e ricariche dei veicoli elettrici (Scope 2) e affinato lo Scope 3 con l'estensione della cat. 1 *Purchased Goods & Services* a tutti gli acquisti, la riclassificazione della cat. 4 *Upstream Transportation & Distribution* e l'integrazione dell'impatto emissivo di hotel e taxi nella cat. 6 *Business Travel*.

Emissioni totali GHG



- Scope 1 (5%)
- Scope 2 (0%)
- Scope 3 (95%)

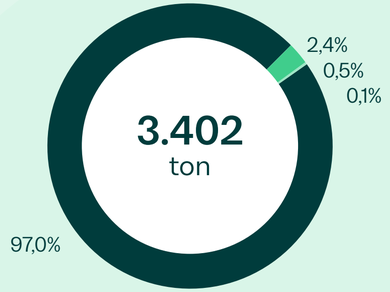
Le emissioni GHG totali sono pari a 67.384 t di CO_2e (-3% rispetto al 2023 e +22% rispetto al 2022), di cui il 5% emissioni dirette (Scope 1) e il 95% emissioni indirette (Scope 3). Le emissioni indirette Scope 2 associate ai consumi di energia elettrica da fonti non rinnovabili sono pari allo 0%, in quanto il 100% dell'energia elettrica acquistata è coperta da Certificati di Garanzia d'Origine (GO) per l'Italia ed Energy Attribute Certificates (EACs)[47] per le controllate estere. L'incremento delle emissioni nel 2024 è dovuto principalmente ai seguenti fattori:

- crescita del business.
- entrata nel perimetro di Sisal Jeux Maroc.
- potenziamento della rendicontazione delle emissioni di Scope 3, in particolare cat.1 Purchased Goods & Services.
- aumento del 4% del parco auto della flotta aziendale.
- aumento dell'9% del numero di dipendenti rispetto al 2023.
- aggiornamento dei fattori di emissione, alcuni dei quali risultati più elevati rispetto a quelli utilizzati per la baseline (2022).

Al fine di implementare la nostra strategia climatica stiamo rafforzando il piano di carbonizzazione per individuare e attuare nuove iniziative e azioni a supporto della transizione climatica. **Le emissioni GHG Scope 1, pari a 3.402 t di CO_2e (+1% rispetto al 2023 e +2% rispetto al 2022)**, risultano essere originate principalmente dalle emissioni associate al consumo di carburante della flotta aziendale (97%), dal consumo di gas naturale per il riscaldamento (2,4%), che ha avuto una riduzione del 44% rispetto al 2023 e del 59% rispetto al 2022. Il consumo di gas refrigeranti contribuisce invece per lo 0,5% e il gasolio per la produzione di energia elettrica contribuisce per lo 0,1%. Nel 2024 abbiamo ulteriormente potenziato la rendicontazione delle **emissioni indirette (Scope 3) considerando le seguenti nove categorie:**

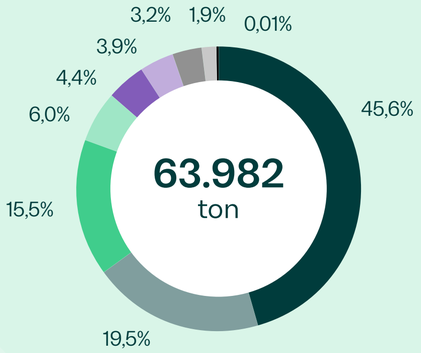
- **Purchased goods and services:** acquisto di beni e servizi, incluso carta e consumi energetici delle infrastrutture IT (Data center) affidate a fornitori esterni.
- **Capital goods:** acquisto di tecnologie (es. cabinet, terminali, monitor, etc.)
- **Fuel and energy-related activities:** consumi non già inclusi in Scope 1 e 2, correlati al trasporto e distribuzione dell'energia.
- **Upstream transportation & distribution:** servizi di logistica affidate a fornitori esterni.
- **Waste generated in operations:** produzione di rifiuti speciali, inclusi i RAEE, e di rifiuti urbani.
- **Business travel:** viaggi di lavoro effettuati con mezzi non aziendali (treni, aerei, taxi) e utilizzo di hotel.
- **Employee commuting:** spostamenti casa-lavoro del personale dipendente.
- **Upstream leased asset:** consumi energetici degli edifici dei punti vendita indiretti[48].
- **Downstream leased assets:** consumi energetici delle tecnologie presenti nei punti vendita indiretti[49].

Emissioni Scope 1 per fonte



- Combustibile per riscaldamento (2,4%)
- Gas Refrigeranti (HFC) (0,5%)
- Flotta Aziendale (97,0%)
- Combustibile per la produzione di energia elettrica (0,1%)

Emissioni Scope 3 per fonte



- Acquisto di beni e servizi (45,6%)
- Consumo elettrico Punti Vendita indiretti (Tecnologie) (19,5%)
- Consumo elettrico Punti Vendita indiretti (Edifici) (15,5%)
- Logistica affidata a fornitori esterni (6,0%)
- Beni capitalizzati (incluso acquisto di tecnologie) (4,4%)
- Viaggi di lavoro (3,9%)
- Spostamenti Casa - Lavoro del personale dipendente (3,2%)
- Consumi energetici non già inclusi in Scope 1 e 2 (1,9%)
- Rifiuti generati dalle attività operative (0,01%)

47 Gli Energy Attribute Certificates (EACs) sono certificati che attestano l'origine da fonti rinnovabili dell'energia elettrica consumata. Ogni EAC corrisponde a 1 MWh di elettricità prodotta da fonti rinnovabili (come solare, eolico, idroelettrico o biomassa) ed è separato fisicamente dall'energia stessa.
48 Modello di stima per i Punti Vendita specializzati: il consumo di energia elettrica è stato calcolato sommando i consumi dell'immobile ai consumi dei terminali di gioco e tecnologie in uso. Poiché il 49% dei Punti Vendita specializzati coinvolti via survey (condotta fra il 2024 e il 2025) ha dichiarato di utilizzare energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, le emissioni GHG sono calcolate applicando un fattore correttivo di riduzione pari alla suddetta percentuale, ottenendo un valore totale di 5.204 ton di CO_2e.
49 Modello di stima per i Punti Vendita generalisti: il consumo di energia elettrica è stato calcolato considerando i soli consumi dei terminali di gioco e tecnologie in uso. Poiché il 51% dei Punti Vendita generalisti coinvolti via survey (condotta fra il 2024 e il 2025) ha dichiarato di utilizzare energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, le emissioni GHG sono calcolate applicando un fattore correttivo di riduzione pari alla suddetta percentuale, ottenendo un valore totale di 9.162 ton di CO_2e. Ad oggi Sisal non ha richiesto evidenze documentali a supporto di quanto dichiarato dai Punti Vendita (es. Certificati Garanzia d'Origine o contratti attestanti la fornitura di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili), pertanto il dato è da considerarsi stimato sulla base delle dichiarazioni fornite dagli intervistati.

Consumi Energetici

Sisal ha definito una strategia energetica strutturata in conformità alla ISO 50001, volta a garantire una gestione efficiente e sostenibile dei consumi lungo tutta la catena del valore. A supporto di tale strategia, è stato istituito un Energy Team multidisciplinare, responsabile del monitoraggio continuo e dell'analisi dei consumi energetici e dell'individuazione di azioni di efficientamento. Il team presidia inoltre la verifica periodica dei risultati, assicurando un miglioramento continuo delle performance energetiche in coerenza con gli obiettivi ambientali aziendali.

I nostri consumi energetici diretti derivano principalmente dal funzionamento degli edifici, inclusi illuminazione, alimentazione di tecnologie e dispositivi IT, oltre ai sistemi di riscaldamento e raffrescamento delle sedi e dei punti vendita gestiti direttamente. Una quota rilevante è inoltre legata all'impiego di carburante per i veicoli della flotta aziendale. Nel 2024 abbiamo proseguito i progetti avviati nel 2022 e definito nuove azioni mirate alla riduzione dei consumi energetici, intervenendo sull'efficientamento degli immobili in cui operiamo e sull'ottimizzazione delle tecnologie impiegate nei nostri punti vendita. Parallelamente, abbiamo lavorato per contenere le emissioni generate dal consumo di carburante dei veicoli a motore termico. **Consumi energetici: 92.782 GJ (-0.4% rispetto al 2023 e -6% rispetto al 2022**), di cui:

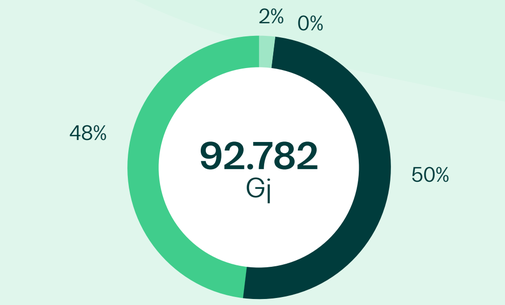
- consumo di energia elettrica acquistata: 46.582 GJ, pari a 12,94 GWh (6% rispetto al 2023 e -11% rispetto al 2022), di cui il 100% da fonti rinnovabili.
- carburante per la flotta aziendale: 44.653 GJ (5% rispetto al 2023 e 8% rispetto al 2022).
- consumo di gas naturale: 1.506 GJ, pari a 42.630 m3 (-47% rispetto al 2023 e -61% rispetto al 2022), utilizzato per riscaldamento.
- altre fonti: 41.66 GJ (-90% rispetto al 2023 e -97% rispetto al 2022).

Iniziative di Autoproduzione Energetica

L'impianto fotovoltaico di Roma è stato attivato a dicembre 2024, mentre quello di Peschiera Borromeo, attivo da giugno 2024, ha permesso di produrre oltre **75.960 KWh** di energia elettrica, di cui il 74% utilizzata per i consumi dell'edificio e il restante 26% reimmessa nella rete.

Nel 2024 è stata avviata l'installazione di un nuovo impianto fotovoltaico per l'autoproduzione di energia elettrica presso un punto vendita di Firenze con completamento previsto entro il 2025. Contestualmente, presso la sede di Milano è in corso la messa in esercizio dell'impianto già esistente, la cui attivazione sarà finalizzata nello stesso arco temporale.

Consumi energetici per fonte



- Carburante per flotta (48%)
- Energia elettrica acquistata (50%)
- Gas naturale per impianti di riscaldamento (2%)
- Altre fonti (0%)

Gestione energetica dei data center

Sisal utilizza esclusivamente data center di terze parti, selezionando fornitori con un profilo ambientale avanzato, come Aruba e Oracle, che impiegano energia da fonti rinnovabili e adottano pratiche di efficienza energetica. Questi requisiti sono integrati nei criteri di selezione e nei contratti con i fornitori. In Italia, il **100% dei data center** utilizzati è alimentato da **energia rinnovabile certificata**; a livello di Gruppo, la quota è pari al 64%. Per quanto concerne le prestazioni energetiche, in Italia Sisal si affida ai servizi di Aruba, che ha definito come obiettivo il raggiungimento di un PUE (Power Usage Effectiveness) inferiore a 1,3 per i propri data center (1,4 per quelli situati in zone a clima caldo).

Transizione verde della flotta aziendale

La flotta aziendale di Sisal in Italia si compone di circa 420 veicoli, utilizzati soprattutto per tratte miste (urbane ed extra-urbane). Ridurre l'impatto ambientale connesso alla mobilità del personale dipendente è una nostra priorità in quanto la flotta aziendale contribuisce al 97% delle emissioni dirette (Scope 1).

Grazie all'accordo siglato nel 2022 per rinnovare la flotta aziendale sostituendo con modelli ibridi ed elettrici i veicoli con motore termico entro il 2025, ad oggi la flotta ricomprende 216 veicoli ibridi (51%) e 43 veicoli elettrici (10%).

L'impegno di Sisal verso la transizione green della flotta aziendale si estende anche allo sviluppo delle infrastrutture di ricarica. Già nel 2022 è stata avviata una partnership con uno dei principali player del settore, che ha portato all'**installazione di stazioni di ricarica presso le sedi principali e di wallbox domestiche** per i dipendenti che hanno optato per veicoli elettrici.

100% della flotta italiana composta da modelli ibridi e Full Electric entro il 2025

Corso di formazione sull'eco-driving

Sisal ritiene che per favorire la riduzione degli impatti ambientali, sia importante anche la promozione di comportamenti di guida efficienti. In tal senso, nei primi mesi del 2025 abbiamo erogato ad un gruppo di dipendenti con veicolo aziendale corsi di formazione sull'eco-driving, uno stile di guida che consente di ridurre il consumo di carburante e le emissioni di CO_2e.

Le pratiche di guida ecologica **consentiranno di ridurre significativamente il consumo di carburante, limitare le emissioni di gas climalteranti e diminuire l'usura dei veicoli, contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo**. Inoltre, l'adozione di tecniche di eco-driving favorisce una guida più prudente e consapevole, migliorando la sicurezza stradale.

Assistenza tecnica da remoto

Il programma di assistenza da remoto di Sisal adotta un'architettura integrata basata su monitoraggio in tempo reale e diagnosi a distanza, finalizzata a ottimizzare la gestione e la riparabilità dei terminali. Tale approccio consente di limitare gli interventi in loco esclusivamente ai casi strettamente necessari, contribuendo così a ridurre i costi operativi e a **minimizzare l'impatto ambientale delle attività di manutenzione**, in linea con gli obiettivi di sostenibilità.

Sisal si avvale di un **Contact Center dedicato ai punti vendita** e un servizio di **Assistenza Clienti** disponibili tramite telefono ed e-mail dalle **7:00 alle 24:00**. Inoltre, il chatbot**,** attivo su web e App **24/7**, offre risposte immediate grazie a una **Knowledge Base costantemente aggiornata**, supportata da operatori esperti in **giochi numerici e Gioco Responsabile**.

Questa soluzione consente di ridurre i tempi di inattività e di ottimizzare le risorse, migliorando l'efficienza operativa e contenendo i costi e l'impatto ambientale legati agli spostamenti dei tecnici.

29.411
interventi da remoto nel 2024

1.404.887 Km
evitati nel 2024 grazie ad interventi da remoto

239 ton
CO_2e evitate nel 2024

La guida ecologica consente **un risparmio di carburante che può variare dal 5% al 30%**, garantendo una proporzionale riduzione delle emissioni

Energia rinnovabile per la rete dei Punti Vendita indiretti

Con l'obiettivo di promuovere una maggiore consapevolezza tra i nostri partner in merito alla transizione energetica e di contribuire alla riduzione delle emissioni di Scope 3 legate ai consumi elettrici dei Punti Vendita indiretti, nel 2024 abbiamo dato seguito a due progettualità lanciate nel 2023.

Offerta Energia Green, riservata ai rivenditori in Italia iscritti alla rete MySisal.[50] Nel novembre 2023, Sisal ha avviato una partnership con uno dei principali operatori del mercato energetico nazionale con l'obiettivo di offrire ai propri rivenditori la possibilità di **sottoscrivere contratti per la fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili, a condizioni economiche vantaggiose**, sia per il punto vendita sia per l'abitazione privata. Nel 2024, con l'intento di contribuire concretamente alla decarbonizzazione del sistema energetico nazionale, Sisal ha potenziato l'iniziativa integrando un servizio dedicato all'installazione di impianti fotovoltaici per l'autoproduzione domestica, a beneficio dei propri partner.

56 rivenditori
hanno aderito all'offerta sottoscrivendo contratti **per l'energia green** dei punti vendita

Nuovo Codice Etico: l'introduzione della clausola "green". Nel 2023 Sisal ha introdotto una clausola "green" nei contratti stipulati con i rivenditori, coerentemente con i principi espressi nel nuovo Codice Etico, che riconosce la tutela dell'ambiente come un valore fondamentale. Attraverso questa iniziativa, intendiamo promuovere una maggiore consapevolezza tra i gestori della rete di vendita, incoraggiandoli ad adottare comportamenti e soluzioni volte alla riduzione dei consumi energetici. In questo contesto, i rivenditori sono tenuti ad attivare, qualora non già presente, un contratto di fornitura elettrica da fonti rinnovabili.

2.029 punti vendita
hanno sottoscritto il nuovo contratto che include la clausola green.

Il concept Wincity Green di Sisal

Nel 2025 abbiamo inaugurato il primo punto vendita completamente sostenibile, il **Wincity Green di Sisal**, un nuovo concept di spazio di gioco, ristorazione e intrattenimento integrato nella comunità.

La progettazione del Wincity Green ha puntato a rendere gli spazi non solo più moderni e digitali, ma anche più rispettosi dell'ambiente, adottando soluzioni ecocompatibili e ottimizzando i consumi energetici.

Un approccio sostenibile e tecnologico che rappresenta per Sisal una solida base per ampliare l'evoluzione della rete dei punti vendita, con un'attenzione particolare all'efficienza energetica e all'innovazione digitale.



Abbattimento delle emissioni digitali

In continuità con quanto effettuato a partire dal 2023, guidati dall'obiettivo di integrare sostenibilità e innovazione tecnologica, nel 2024 abbiamo ripetuto la misurazione della Digital Carbon Footprint della piattaforma di gioco online sisal.it.

I risultati della misurazione, condotta secondo la metodologia SCI - Software Carbon Intensity, costituiscono un ulteriore passo del **percorso di carbon neutrality delle soluzioni digitali di Sisal**, fornendo dettagli sulle performance di emissione delle principali pagine del sito, per consentirci di:

- analizzare le principali fonti emissive e definire interventi mirati di riduzione, attraverso l'efficientamento e l'ottimizzazione delle prestazioni della piattaforma;
- neutralizzare le emissioni GHG, in attesa di attuare gli interventi di riduzione individuati, supportando progetti certificati.

Nel 2024, per compensare le emissioni prodotto dalla piattaforma di gioco, Sisal ha supportato il progetto SunCulture, in Africa - Meru, Kenya, che promuove l'irrigazione solare tra i piccoli agricoltori, riducendo le emissioni di CO_2 equivalente grazie all'uso di energia rinnovabile al posto delle pompe a carburante, migliorando al contempo la resilienza climatica e l'accesso all'acqua.[51]

71 ton di CO_2e
compensate nel 2024 attraverso il progetto SunCulture, che promuove l'irrigazione solare in Africa

50 MySisal è un progetto a supporto dei partner caratterizzato da un ricco portafoglio di servizi studiati su misura per i rivenditori, tra cui: corsi di formazione, materiali di comunicazione, sconti, esperienze, assicurazione personale e molto altro.
51 https://sunculture.io/

Consumo responsabile delle risorse naturali e modelli di economia circolare

In un contesto in cui le risorse naturali assumono un valore sempre più strategico a fronte della loro limitata disponibilità, diventa essenziale promuovere un utilizzo consapevole e sostenibile lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti, dalle fasi di approvvigionamento e sviluppo, fino a produzione, distribuzione, utilizzo e fine vita.

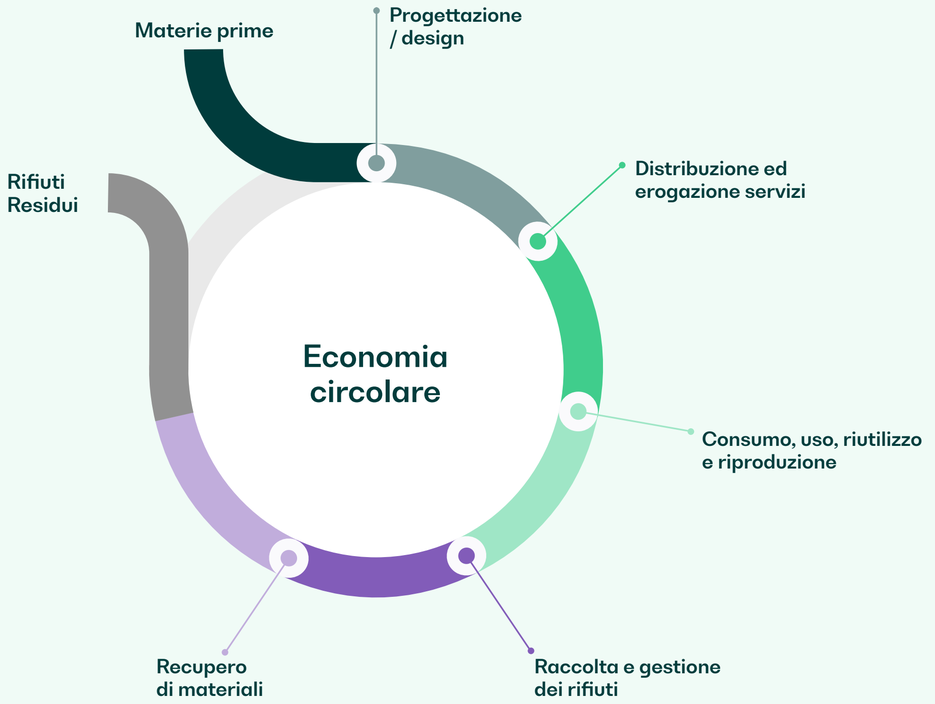
L'adozione di **modelli ispirati ai principi dell'economia circolare** rappresenta un riferimento imprescindibile per ogni organizzazione impegnata nella transizione ecologica. Le iniziative avviate da Sisal in quest'ambito si articolano in diverse aree di intervento tra loro integrate e complementari.

Materie Prime

Utilizzo di energia elettrica certificata da fonti rinnovabili.
Utilizzo di carta certificata FSC per schedine di gioco e carta termica delle ricevute. Ottimizzazione del QR code sulle ricevute di gioco per ridurne la lunghezza e ridurre consumo di carta termica. Utilizzo di materiali e imballaggi riutilizzabili e compostabili.

Progettazione/ design

Sviluppo delle app secondo principi di green design.
Ottimizzazione energetica dei cabinet e dei terminali di gioco.
Attraverso l'app di gioco è possibile compilare la schedina sul proprio smartphone evitando l'uso del supporto cartaceo.
Miglioramento dell'efficienza energetica e delle prestazioni della piattaforma di gioco Sisal.it



Distribuzione ed erogazione servizi

Ottimizzazione degli strumenti di gestione della logistica.
Partnership con provider logistici che hanno impegni di riduzione delle emissioni GHG.

Consumo, uso, riutilizzo e riproduzione

Acquisto di cabinet usati (AWP e VLT) dai competitor che vengono ricondizionati e customizzati da Sisal.Promozione del remanufacturing, estendendo il ciclo di vita di attrezzature e componenti, con conseguente riduzione dei rifiuti e dei consumi di risorse naturali.

Recupero di materiali

Recupero di materiali da rifiuti speciali, inclusi i RAEE, in collaborazione con partner autorizzati.

Raccolta e gestione dei rifiuti

Raccolta e gestione dei rifiuti speciali in collaborazione con operatori autorizzati. Monitoraggio e sensibilizzazione dei dipendenti sulla differenziazione dei rifiuti urbani grazie all'utilizzo dell'AI.

Il consumo di carta

La gestione del consumo di carta è cruciale per il suo impatto su biodiversità, deforestazione e cambiamento climatico. Da sempre ci impegniamo a ridurre l'impatto derivante dal consumo di **carta**, che risulta essere tra i materiali maggiormente consumati per l'erogazione dei servizi Sisal.

Cerchiamo, quindi, di preservare la disponibilità delle risorse naturali, prediligendo **soluzioni digitali**, l'utilizzo di **carta certificata FSC**, proveniente da foreste gestite in maniera responsabile, e l'impiego di **materiali rinnovabili** e **riciclabili**. Promuoviamo, inoltre, comportamenti responsabili tra le nostre persone con l'obiettivo di ridurre il consumo di carta anche nei nostri uffici.

100%
di carta da gioco e carta termica **certificata FSC** nel Gruppo Sisal

Biodiversità

Oltre a portare avanti il nostro impegno nella lotta al cambiamento climatico, ci attiviamo concretamente per la tutela della biodiversità, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale legato ai nostri servizi. In quest'ottica, dato il ruolo centrale della carta nelle attività di Sisal, promuoviamo pratiche responsabili lungo la filiera attraverso l'acquisto di carta certificata FSC®.

FSC (Forest Stewardship Council) è un'organizzazione internazionale, indipendente e senza fini di lucro, fondata nel 1993 per incentivare una gestione responsabile delle foreste e delle piantagioni. La certificazione FSC rappresenta uno strumento chiave per la conservazione degli ecosistemi forestali, sempre più a rischio a causa dello sfruttamento intensivo delle risorse naturali.

Ottimizzazione del QRcode: meno carta termica, più sostenibilità

Nel 2024 abbiamo condotto un'analisi dei consumi di carta termica associati alla stampa delle ricevute di gioco, con l'obiettivo di ridurne il consumo.

La soluzione, semplice ma ad alto impatto, prevede la riduzione delle dimensioni del QRcode sulle ricevute di gioco. L'intervento ha permesso di **ridurre la lunghezza media di ogni ricevuta del SuperEnalotto di 1,3 cm**, con un **risparmio pari al 6,5% di carta per singola ricevuta**. I benefici su base annua sono notevoli. La modifica è attiva sull'intera rete vendita da aprile 2025.

Il prossimo passo sarà l'estensione a tutti i giochi con ricevuta cartacea e, progressivamente, alle licenze internazionali, a partire da Turchia e Marocco.

6,78 milioni
di metri di carta termica evitata

Circa
66 tonnellate
di CO_2e evitate

224.000€
risparmiate solo per il SuperEnalotto

Utilizzo di imballaggio compostabile: avviato studio di fattibilità con SMUSH materials

Sisal ha avviato un progetto esplorativo (Proof of Concept – PoC) volto a valutare la fattibilità tecnica e commerciale delle soluzioni proposte dalla startup SMUSH materials in sostituzione degli imballaggi in polistirene espanso utilizzati per il packaging nell'ambito della logistica relativa all'assistenza per i terminali di gioco.

SMUSH è una startup innovativa che si pone all'avanguardia nel settore dei biomateriali, focalizzandosi sulla produzione di imballaggi industriali sostenibili. Nata dall'intuizione di un gruppo di ricercatori e imprenditori, l'azienda ha sviluppato **una tecnologia rivoluzionaria che sfrutta il micelio dei funghi, ovvero la rete di radici, per trasformare sottoprodotti e scarti agricoli in materiali compostabili**, offrendo un'alternativa ecologica agli imballaggi prodotti da fonti fossili. SMUSH è inoltre vincitrice dell'ottava edizione di GoBeyond, il programma di innovazione responsabile di Sisal.[52]

Oltre ad essere una alternativa a ridotto impatto ambientale, questo imballaggio è resistente agli urti, al fuoco ed è impermeabile; una volta raggiunto il fine vita, il materiale è compostabile in 90 giorni. La soluzione realizzata da SMUSH è inoltre in grado di ridurre le emissioni di gas climalteranti del 90%[53] rispetto al polistirene espanso.

L'imballaggio in micelio prodotto da SMUSH (a destra) è in grado di **ridurre le emissioni GHG del 90%** rispetto al polistirene espanso.



52 Per maggiori dettagli si rimanda ai capitoli **Comunità** e **Innovazione**.
53 Dato fornito da SMUSH materials.

Gestione dei rifiuti

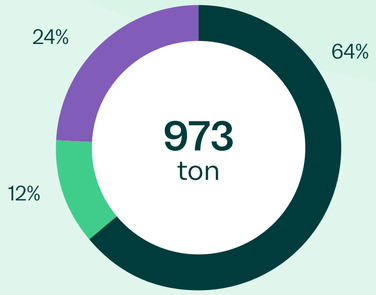
Una **efficace gestione dei rifiuti** contribuisce non solo alla tutela dell'ambiente e della salute pubblica, ma rappresenta anche un elemento chiave per la transizione verso un modello di economia circolare, in cui gli scarti vengono valorizzati come risorse da recuperare e reimmettere nei cicli produttivi, prolungandone il ciclo di vita.

Sisal applica i principi della gerarchia europea[54] nella gestione dei rifiuti, ponendo al primo posto la prevenzione e, a seguire, la riduzione, il riutilizzo e il riciclo, integrandoli nelle proprie attività operative. Alla luce della natura prevalentemente digitale dei servizi offerti, l'ambito più rilevante in termini di impatti è rappresentato dalla gestione dei **RAEE** (Rifiuti da Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche), che include sia le dotazioni informatiche del personale Sisal sia i terminali e le apparecchiature di gioco installati presso i punti vendita.

Sisal dispone di diversi laboratori specializzati in attività di **riparazione e remanufacturing di apparecchiature elettroniche**, tra cui display, computer, stampanti, tastiere e altri dispositivi. In queste strutture vengono svolti interventi mirati che includono la configurazione software, la riparazione hardware mediante l'impiego di componenti di ricambio specifici, operazioni di saldatura, test di funzionalità, pulizia e aggiornamento dei device.
Tali attività sono affiancate da pratiche di retrofit e cannibalizzazione, nonché dal coinvolgimento attivo dei produttori per la gestione delle garanzie. Questo approccio, replicato in tutte le sedi in cui Sisal opera, permette di estendere il ciclo di vita delle apparecchiature, ridurre i rifiuti elettronici e contribuire concretamente all'adozione di modelli di economia circolare.

Le apparecchiature elettroniche non recuperabili vengono gestite attraverso operatori specializzati autorizzati. Gli strumenti e i device che, ancorché tecnologicamente validi, non rispondono appieno ai requisiti necessari, vengono talvolta donati ad associazioni, scuole e comunità locali oppure resi disponibili per il personale dipendente, con acquisto a prezzo simbolico, contribuendo a **ridurre il divario digitale e promuovere l'inclusione e l'alfabetizzazione digitale** tra le fasce più vulnerabili della popolazione.

Rifiuti prodotti



- Rifiuti non pericolosi (64%)
- Rifiuti pericolosi (12%)
- Rifiuti urbani (24%)

AEE (Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche) Dati 2024

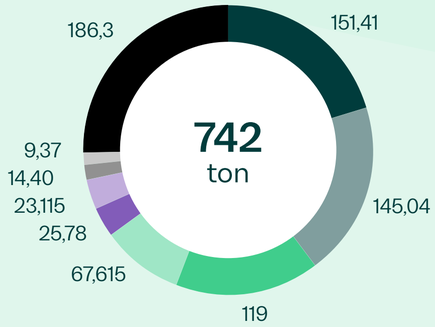
oltre 29.790
apparecchiature elettriche ed elettroniche sono state riparate o ricondizionate per essere riutilizzate

93%
degli apparecchi elettronici danneggiati sono stati riparati e ricondizionati

99%
di materie recuperate, grazie alla collaborazione con aziende partner per la corretta gestione dei rifiuti

60
dispositivi sono stati donati a enti non profit e privati (oltre 420 dal 2020)

Recupero di materia in Italia (recuperato il 100% dei RAEE)



- Imballaggi in materiali misti (151,41)
- PC Desktop (145,04)
- Apparati e monitor TV (119)
- Display, componenti misti e cavi (67,615)
- Imballaggi di carta e cartone (25,78)
- Ferro e materiali ferrosi (23,115)
- Imballaggi (legno, vetro, altro) (14,40)
- Ingombranti (9,37)
- Altre frazioni varie organiche/inorganiche (186,3)

99%
di rifiuti speciali inviati a operazioni di recupero in Italia

Migliorare la differenziazione dei rifiuti in collaborazione con ReLearn

Nel 2023 Sisal ha avviato una collaborazione con **ReLearn**, una startup innovativa fondata nel 2021 con l'obiettivo di utilizzare l'Intelligenza Artificiale per gestire e monitorare i rifiuti, con l'obiettivo di ridurre lo specifico impatto ambientale e promuovere una **cultura della sostenibilità** tra i dipendenti in modo innovativo. Utilizzando il prodotto Nando, un sensore plug-and-play installato sui normali cestini, sono raccolti dati precisi per analizzare la produzione di rifiuti e la qualità della differenziazione.

Questa misurazione consente di generare report più accurati e di aumentare la consapevolezza delle persone. Per l'anno 2024, la qualità della raccolta differenziata (metrica che descrive la qualità del riciclo e il comportamento della comunità) si è attestata al 60%, in miglioramento di 10 p.p. rispetto al 2023.

A seguito del progetto pilota avviato nel 2023 nelle sedi di Milano e Roma, i due uffici più popolati, nel 2024 la collaborazione con ReLearn è stata rinnovata e per il 2025 e 2026 verrà estesa a ulteriori sedi.

60%
tasso di qualità della raccolta differenziata

54 La gerarchia dei rifiuti, introdotta dalla direttiva quadro sui rifiuti emanata dall'Unione Europea (Direttiva 2008/98/CE), ha l'obiettivo di ridurre al minimo gli impatti negativi della produzione e della gestione dei rifiuti e migliorare l'efficienza delle risorse.

Consumo delle risorse idriche

Di fronte alla crescente pressione sulle **risorse idriche** generata dai cambiamenti climatici, Sisal riconosce l'importanza di tutelare la disponibilità di acqua e di adottare pratiche di gestione sostenibile, in particolare nelle aree geografiche soggette a condizioni di stress idrico[55].

Pur considerando che i consumi idrici legati alle nostre attività sono limitati, manteniamo un approccio consapevole e responsabile nei confronti di questa risorsa essenziale.

L'utilizzo idrico da parte di Sisal è circoscritto a finalità potabili e igienico-sanitarie all'interno delle sedi aziendali, motivo per cui l'organizzazione non presenta un profilo di consumo idrico particolarmente significativo.

Nel 2024, **il 100% del volume idrico prelevato proviene da fornitori terzi**, principalmente acquedotti pubblici. Circa il 35% del totale è avvenuto in aree classificate a stress idrico secondo la metodologia del Water Risk Filter del WWF.

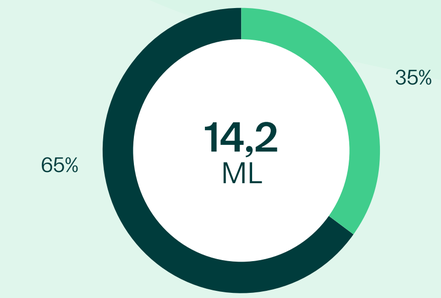
Tale valore risulta in linea con il 2023, ma in aumento del 47% rispetto al 2022, incremento dovuto all'estensione del perimetro di rendicontazione con l'ingresso di Sisal Jeux Maroc e Sisal Technology, le cui sedi operative si trovano in territori riconosciuti come soggetti a stress idrico. In linea con i principi del miglioramento continuo previsti dal **Sistema di Gestione Ambientale conforme alla ISO 14001**, abbiamo definito **un obiettivo di riduzione dei consumi idrici pari al 10%**[56] per le sedi italiane rispetto ai livelli registrati nel 2024.

Sistemi di Gestione certificati

L'adozione e la certificazione dei Sistemi di Gestione conformi agli standard ISO 14001 e ISO 50001 costituiscono un **elemento centrale nella realizzazione degli obiettivi strategici di Sisal** e rappresentano un importante strumento per favorire il coinvolgimento del personale e il miglioramento continuo dei processi.

Attraverso un approccio basato sull'analisi del rischio (risk-based approach), l'azienda effettua valutazioni periodiche delle potenziali criticità e definisce le azioni di mitigazione più idonee, al fine di garantire un livello di rischio residuo contenuto e sotto controllo.

Prelievi idrici



Area a Water Stress (35%)

Area NON a Water Stress (65%)

CERTIFICAZIONI*

SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE (UNI EN ISO 14001)

Perimetro: Sisal Italia S.p.A., Sisal S.p.A.

Il nostro Sistema di Gestione Ambientale è orientato a un approccio integrato al rischio e a una visione sistemica dei processi. Attraverso progetti mirati e iniziative dedicate, puntiamo a diffondere una cultura della responsabilità ambientale e ad accrescere la consapevolezza sulle sfide ecologiche contemporanee, generando valore per clienti, stakeholder e per tutte le persone che operano all'interno delle nostre sedi.

La certificazione ISO 14001 costituisce un ulteriore strumento per consolidare il nostro impegno nella salvaguardia delle risorse naturali e nella prevenzione dell'inquinamento.

SISTEMA DI GESTIONE DELL'ENERGIA (UNI CEI EN ISO 50001)

Perimetro: Sisal Italia S.p.A., Sisal S.p.A.

L'implementazione di un Sistema di Gestione dell'Energia implica una gestione efficiente delle risorse energetiche e una conoscenza approfondita dei nostri impianti e processi. Questo ci permette di perseguire un percorso di ottimizzazione energetica e riduzione dei costi, con l'obiettivo di raggiungere i nostri target di riduzione delle emissioni di gas serra.

*le sedi certificate ISO 14001 e ISO 50001 sono quattro e il numero di collaboratori operanti in tali sedi è pari a 1.487 (pari al 66% dell'organico Italia e 43% dell'organico totale).

55 Calcolato con tool Water Risk Filter.
56 L'obiettivo di riduzione è stato definito in relazione alle sedi ricomprese nel perimetro di certificazione ISO 14001.

Innovazione

La nostra visione

L'innovazione è un **valore fondativo di Sisal,** essenziale per anticipare le evoluzioni del settore, generare crescita nel tempo e costruire un futuro sostenibile. Promuoviamo un approccio all'innovazione che coniuga **visione e concretezza**: dalla valorizzazione degli asset interni alla creazione di sinergie con l'ecosistema esterno, passando per la sperimentazione di tecnologie emergenti e la diffusione di una **cultura dell'innovazione diffusa e partecipata**.

A presidio di questo processo, la **funzione Strategy** svolge un ruolo centrale nel coordinamento e nella governance dell'innovazione, favorendo un dialogo continuo tra le diverse aree aziendali nonché con l'ecosistema esterno, e assicurando coerenza tra visione strategica e progettualità concreta. Questo garantisce la distribuzione delle risorse ai progetti innovativi in ottica di portafoglio, assicurando che ogni iniziativa sia orientata agli obiettivi di lungo periodo e produca risultati concreti e sostenibili.

Per raggiungere questi obiettivi, abbiamo adottato un approccio basato sui **principi di Corporate Digital Responsibility (CDR)**, promuovendo un utilizzo consapevole ed etico delle tecnologie, capace di generare impatto positivo per l'ambiente, le persone e la società.

Temi materiali di riferimento

- Ricerca e innovazione

Per i principali rischi e opportunità correlate si rimanda alla tabella a ***pagina 78****.*

Highlights

- Un consolidato **modello di innovazione** cross-funzionale per garantire la massima efficacia in tutte le fasi del ciclo di vita dell'innovazione. (**pag. 58**)
- **5 Envisioning Day** promossi nel 2024, con **oltre 630 persone** coinvolte e **24 idee e concept** innovativi prodotti. (**pag. 60**)
- **15 aperture del Demolab**, lo spazio dedicato a conoscere e sperimentare l'innovazione di Sisal, con **108 visitatori** registrati nel 2024. (**pag. 61**)
- **Eventi e collaborazioni** con università e organizzazioni, tra cui master e academy, digital marathon, tech day e week. (**pag. 61**)
- **2 nuove esperienze basate su tecnologie immersive** sviluppate nel 2024: Ocean Guardians e il Sisal Immersive Museum. (**pag. 62**)
- Istituito il **Sisal AI Center of Excellence**, centro specializzato che consolida competenze avanzate in ambiti come architetture dati, machine learning, AI generativa e analisi predittiva. (**pag. 62**)

KPI

199 progetti
d'innovazione gestiti

587 startup innovative* mappate
attraverso l'attività di Tech Scouting e GoBeyond

Oltre 700 persone
coinvolte in attività di formazione su AI

39 startup innovative supportate
nell'ambito della strategia di open innovation**

* Il dato include startup, PMI e idee imprenditoriali innovative non costituite (dai programmi di open innovation vengono considerate solo le candidature complete).
** Si intendono: grant erogati, servizi offerti all'interno di programmi di open innovation (mentorship, premi partner GoBeyond etc.), collaborazioni (PoCs/venture clienting) nei confronti di startup, PMI e idee imprenditoriali innovative non costituite.

La governance dell'innovazione in Sisal

Sisal beneficia di un consolidato modello di innovazione articolata in più team, ciascuno con un proprio dominio di intervento ma che lavorano in stretta sinergia, assicurando così la massima efficacia in tutte le fasi del ciclo di vita dell'innovazione:

La funzione di Innovation Strategy, che si configura come un attore dal triplice ruolo:

- **Funzione di governance e coordinamento**, con l'obiettivo di garantire un'allocazione ottimale delle risorse alle diverse iniziative di innovazione, massimizzandone impatti, successo e capacità di delivery. Crea le condizioni per uno sforzo coordinato sull'innovazione a breve termine e per una strategia di medio-lungo periodo, ne monitora l'adozione, ne facilita l'implementazione, valuta gli impatti e definisce le linee guida strategiche in coerenza con gli obiettivi di business. Attraverso un'interazione intensiva e un dialogo continuo con tutte le funzioni di business e IT, agisce quindi come facilitatore e promotore dell'innovazione.
- **Attore dell'innovazione**, con un ruolo attivo lungo tutto il ciclo di vita di un'iniziativa: dalla definizione di una vision, con un particolare focus sui trend tecnologici emergenti, alla idea generation e incubation, fino ad accompagnarla agli sviluppi tecnologici quando richiesti.
- **Promotore di un approccio di open innovation** sia interna che esterna. Attraverso iniziative come GoBeyond e collaborazioni con università e centri di ricerca, l'azienda sostiene lo sviluppo di nuove idee e tecnologie.

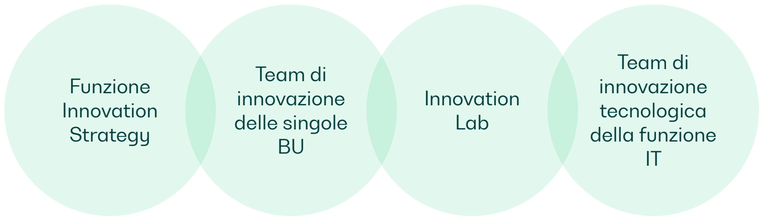
I team di innovazione all'interno delle unità prodotto e canale, con un focus verticale sul proprio dominio di innovazione, sono responsabili di individuare e adattare le migliori innovazioni di prodotto per tutti i Paesi, esplorando e monitorando nuovi e innovativi prodotti e funzionalità di gioco, conducendo analisi di mercato e studi di settore e gestendo le piattaforme online e retail.

L'Innovation Lab, centro di eccellenza con un focus sugli sviluppi basati su tecnologie innovative in diversi domini applicativi, sia di prodotto che di processo, presidiate attraverso dedicati centri di competenza, con focus su tecnologie immersive e advanced AI.

I Team di innovazione tecnologica all'interno della funzione IT, con il ruolo di abilitatori dell'innovazione e preposti al continuo upgrade dell'infrastruttura tecnologica, in particolare:

- Team di **IT Strategy**, che presidia le strategie dell'innovazione architetturale;
- Team di **IT System innovation**, responsabile del continuo aggiornamento dei sistemi gestionali e di supporto alla rete, quali customer service;
- **Hub digitali dedicati a precisi ambiti tecnologici**, attualmente presenti in **Italia** (Napoli e Palermo), **Albania** e **Turchia**, le cui aree attive all'interno sono composte da esperti di tecnologia altamente qualificati in soluzioni software, piattaforme e sistemi di business.

Più strutture tra loro sinergiche



La nostra strategia di innovazione

La strategia dell'innovazione di Sisal è articolata in una modalità **dual-speed**, capace di coniugare una visione di breve termine con orizzonti di **medio-lungo termine**. Accanto ad iniziative di innovazione di rapido impatto volte a innovare processi e prodotti, sia attraverso tecnologie tradizionali sia trasformative (ad esempio l'Intelligenza Artificiale e la Realtà Estesa), si costruisce una visione di lungo periodo attraverso lo studio delle traiettorie tecnologiche, l'analisi dei macro trend e progetti esplorativi e relativi proof of concept per testare le nuove tecnologie prima della loro adozione. Questo doppio binario consente di immettere nell'offerta di innovazione nuova linfa in modo continuativo e di implementare il **paradigma dell'innovazione proattiva** e non reattiva.

Grazie alla governance strutturata e trasversale, Sisal presidia in modo coordinato tutte le fasi del ciclo di vita dell'innovazione: dall'ideazione delle iniziative fino alla loro concreta adozione e misurazione dell'impatto.

Open Innovation

L'Open Innovation rappresenta il fulcro della nostra strategia dell'innovazione, creando **un ponte tra il nostro know-how interno e l'ecosistema esterno dell'innovazione tecnologica**, che include startup, università e centri di eccellenza. Un vero e proprio motore di crescita, favorendo la connessione dinamica tra idee, startup, talenti ed ecosistemi innovativi. Questo approccio ci consente di intercettare tendenze emergenti, accedere a competenze complementari e co-sviluppare soluzioni ad alto impatto, capaci di **generare valore condiviso per la società, i territori e l'azienda**.

Il nostro modello di Open Innovation prevede due principali direttrici:

- **Sviluppo dell'ecosistema e collaborazioni esterne (outside-in)**: attraverso **GoBeyond** e il **Tech Scouting dell'Innovation Lab** abbiamo sviluppato un ecosistema di innovazione aperto, favorendo collaborazioni con università, centri di ricerca, aziende, investitori e startup. Grazie alla sperimentazione con proof of concept (PoC), modelli di venture clienting e supporto mirato, tramite grant, mentorship e advisory, collaboriamo con le startup per validare e scalare le loro soluzioni, riducendo i rischi connessi all'adozione di nuove tecnologie e accedendo a competenze complementari. Questo modello ci permette di alimentare un circolo virtuoso di idee e competenze, con iniziative mirate nei mercati in cui operiamo. Nel 2024 abbiamo avviato un programma di innovazione in Marocco e nel 2025 proseguiremo in altri Paesi, rafforzando la nostra presenza internazionale.
- **Sviluppo progetti innovativi interni (inside-out)**: l'innovazione non si limita alla collaborazione con l'ecosistema esterno, ma diventa cruciale avere anche un motore di crescita interna. Per questo stiamo sviluppando un **programma di Corporate Intrapreneurship**, attraverso il quale stimolare lo spirito imprenditoriale dei nostri colleghi, incoraggiando una cultura diffusa di sperimentazione di nuove idee e la creazione di progetti innovativi.

Scouting	
Startup innovative* mappate:	Startup innovative supportate**:
587	**39**

* Il dato include startup, PMI e idee imprenditoriali innovative non costituite (dai programmi di open innovation vengono considerate solo le candidature complete).
** Si intendono: grant erogati, servizi offerti all'interno di programmi di open innovation (mentorship, premi partner GoBeyond etc.), collaborazioni (PoCs/venture clienting).

GoBeyond: la piattaforma di Open Innovation di Sisal

GoBeyond, il programma di Sisal per sostenere l'ecosistema delle startup, si è evoluta da Call for Ideas per idee imprenditoriali innovative a **programma strutturato di supporto alle startup sostenibili**.

GoBeyond è oggi un punto di riferimento sia all'esterno, posizionando Sisal come esempio virtuoso e confermandosi **tra le startup competition più conosciute in Italia**, che all'interno dell'azienda, per la possibilità di creare **nuove opportunità di collaborazione e innovazione**.

GoBeyond ha infatti l'importante ruolo di interconnettere le proposte di valore raccolte all'esterno con l'innovazione interna. Per questo è stato creato un Comitato di Screening, che coinvolge le principali funzioni di innovazione dell'azienda, per valutare eventuali sinergie e collaborazioni con le startup candidate, in funzione della strategia di Open Innovation del Gruppo.

Negli anni, GoBeyond ha costruito **un solido network di partner prestigiosi**, tra cui Carter & Benson, Mamacrowd, Google, Zest, Startup Geeks, K&L Gates, FoundationC, frog-Part of Capgemini Invent, Social Innovation Teams, NTT DATA, A4W (Angels for Women), SheTech, Alkemy e StartupItalia, che hanno sostenuto il programma e assegnato menzioni speciali alle startup più meritevoli.

8 edizioni
da record dal 2014

+2.000
Startup candidate

480.000 €
di grant erogati in 8 edizioni

28 partner
all'interno del network GoBeyond

All'interno della nostra strategia di Open Innovation, GoBeyond è diventata un asset strategico per generare valore, accelerare l'adozione di soluzioni innovative e rafforzare il nostro posizionamento come attore attivo nell'ecosistema imprenditoriale e delle startup a impatto. La piattaforma è oggi strutturata su tre pilastri:

Call for ideas
È il motore di scouting e validazione di nuove soluzioni ad alto impatto. Grazie a una rete solida di partner di rilievo e a un modello basato su finaziamenti (grant), venture clienting e PoC concreti, trasformiamo le idee più promettenti in collaborazioni reali e sosteniamo le startup più meritevoli.[57]

Academy
Offre formazione gratuita, on-demand e accessibile a tutti. Negli anni ha consolidato il suo ruolo di punto di riferimento educativo per gli imprenditori emergenti, offrendo contenuti formativi altamente flessibili e strumenti pratici per trasformare le idee in imprese di successo. A settembre 2024 sono stati lanciati 5 nuovi moduli on-demand focalizzati sull'imprenditorialità sociale, trattando temi fondamentali come la governance e gli aspetti legali, i modelli di finanziamento sostenibile, l'impact design, la decisione etica e la comunicazione responsabile. Inoltre, sono stati organizzati 2 workshop online per approfondire temi chiave quali la strutturazione della governance nelle startup e le strategie di raccolta fondi scalabili, con un totale di 141 iscritti.

Community
Ha lo scopo di coltivare ogni giorno l'ecosistema interconnesso che unisce startup, expert, aziende, investitori e key opinion leader. Nel 2024, è stata lanciata una social challenge che ha coinvolto 20 partecipanti, tra startup, investitori e leader di settore, per affrontare due temi critici quali il mismatch delle competenze e lo sviluppo dell'infrastruttura digitale. Questa iniziativa ha portato alla pubblicazione di un whitepaper, che raccoglie insight e soluzioni identificate.

730 overall applications

460 candidature complete
da startup parte del territorio italiano

50.000 euro
di grant equity-free assegnati alla startup vincitrice

14 partner
tra aziende, investitori e acceleratori

6 startup finaliste
che hanno ricevuto percorsi di advisory per lo sviluppo del loro progetto

In Turchia sostegno ai giovani talenti del tech

YILDIZ JAM è una maratona di sviluppo di videogiochi (game jam) organizzata dal club SKY LAB della Yıldız Teknik Üniversitesi (Università Tecnica di Yıldız) a Istanbul. L'evento annuale riunisce sviluppatori, designer e appassionati del settore per creare videogiochi in un tempo limitato. Sisal Hub Türkiye ha sponsorizzato l'edizione 2024 di YILDIZ JAM, progettato per "allenare" i giovani talenti e incoraggiare lo sviluppo di soluzioni tecnologiche creative e innovative. Un segno tangibile per contribuire alla crescita dell'ecosistema tecnologico locale.

Il futuro dell'innovazione agli ICTSLab Awards in Albania

Sisal Hub Albania è stata orgogliosa di sostenere gli ICTSLab Awards, organizzati da una piattaforma che celebra l'innovazione, la creatività e l'eccellenza della comunità tecnologica di lingua albanese. Nell'ambito del nostro costante impegno a promuovere l'innovazione, Sisal Hub Albania ha assegnato il premio Startup dell'anno 2023-2024 a Redjan Ymeraj per il suo progetto Wellness+, un software di gestione per clienti e gestori nell'ambito fitness, piscine, palestre.

Espansione internazionale: Impact Beyond Borders

Il programma **Impact Beyond Borders in Marocco**, nato in collaborazione con BeEntrepreneurs[58], è il primo pilota internazionale di GoBeyond, per valorizzare l'imprenditorialità locale e promuovere lo sviluppo sostenibile nei Paesi in cui Sisal opera. Il progetto estende all'estero un modello già consolidato in Italia, amplificando l'impatto positivo dell'innovazione aperta su scala globale.

La Call for ideas ha raccolto 143 candidature totali, 8 di queste startup sono state selezionate per un bootcamp intensivo a Casablanca, culminato in un DemoDay con investitori e partner chiave dell'ecosistema. PlaVeg ha vinto un grant da 10.000 euro e insieme a DeepLeaf e 2pi learning ha partecipato a un roadtrip in Italia a cui hanno partecipato key player dell'ecosistema italiano ed europeo che hanno supportato attivamente i tre progetti selezionati. L'iniziativa ha coinvolto attori chiave dell'ecosistema marocchino, rafforzando il dialogo tra innovazione locale e opportunità globali. Nei prossimi anni Sisal estenderà il programma in altri mercati chiave in cui opera.

143 overall applications

78 candidature complete
da startup parte del territorio marocchino

10.000 euro
di grant equity-free alla startup vincitrice PlaVeg

3 startup premiate
con un viaggio in Italia per incontrare l'ecosistema dell'innovazione

8 startup
selezionate per un bootcamp intensivo a Casablanca

57 Si rimanda per maggiori dettagli sull'edizioni 2024 di GoBeyond alla trattazione dedicata nel capitolo Comunità, **pagina 42**.
58 BeEntrepreneurs è un'organizzazione non profit con la finalità principale di sostenere l'imprenditorialità attraverso la creazione di opportunità per i giovani di investire in startup.

Gestione del ciclo di vita dell'innovazione

Gestiamo l'intero deal flow di innovazione, dall'identificazione delle opportunità fino alla loro esecuzione e monitoraggio, garantendo che ogni iniziativa generi un impatto concreto e sostenibile. Attraverso questo **ecosistema integrato**, identifichiamo ed esploriamo tecnologie avanzate, creando un circolo virtuoso tra innovazione interna ed esterna e consolidando il nostro ruolo come catalizzatore di trasformazione e sviluppo sostenibile.

199
progetti di innovazione nel 2024

Il modello si articola in **tre momenti chiave e complementari**:

1. Idea generation

La fase di generazione delle idee è abilitata da iniziative strutturate come workshop ed eventi di innovazione, tra cui spiccano gli **Envisioning Day di Sisal**, eventi interni pensati per diffondere consapevolezza sulle tecnologie emergenti e creare un'occasione di confronto tra esperti di settore, startup innovative e dipendenti, con l'obiettivo di promuovere un'**innovazione partecipata e strategica**. Attraverso un format che combina momenti ispirazionali e workshop collaborativi, questi incontri permettono di approfondire le principali tendenze tecnologiche e di esplorarne le possibili applicazioni per il business. Ogni giornata si articola infatti in due fasi principali: la prima dedicata all'ispirazione, in cui speaker e innovatori presentano visioni e soluzioni dal forte impatto trasformativo; la seconda focalizzata sull'azione, in cui team multidisciplinari di colleghi collaborano per sviluppare idee progettuali e concept strategici.

Fino ad oggi, gli Envisioning Day hanno offerto ai dipendenti l'opportunità di analizzare tematiche chiave come **Esports, Metaverso, NFT, Web 3.0, Blockchain, Intelligenza Artificiale (IA), Customer Centricity, Sostenibilità, Tecnologie Sostenibili e Gioco Responsabile**, valutandone l'impatto sulle strategie aziendali.

Questa iniziativa ha un duplice valore: da un lato, trasferisce ai dipendenti strumenti e insight per **interpretare i cambiamenti in atto** nel settore; dall'altro, **stimola un coinvolgimento attivo e trasversale**, rendendo le persone protagoniste del cambiamento e promotrici di un'innovazione partecipata. In linea con la strategia di sostenibilità e innovazione aziendale, gli Envisioning Day contribuiscono quindi alla creazione di un **ambiente di lavoro aperto, dinamico e orientato alla crescita professionale**.

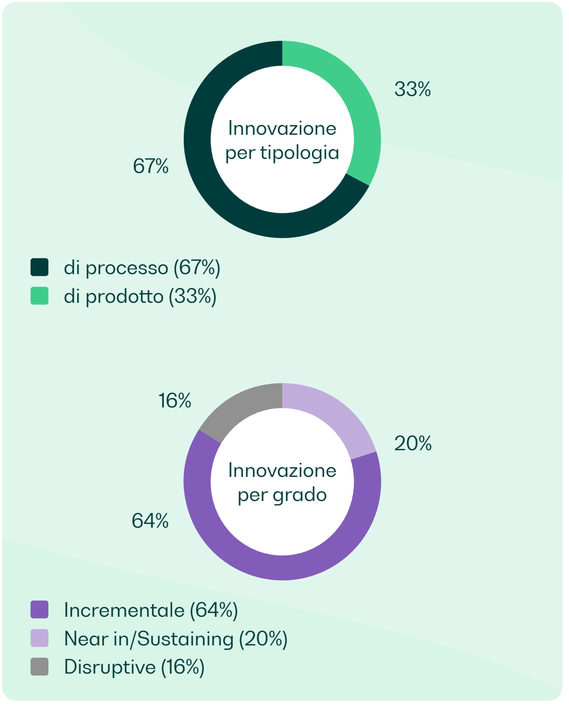
Nel 2024 gli eventi hanno inoltre prodotto **24 idee e concept innovativi**, molti dei quali sono stati successivamente valorizzati attraverso attività esplorative o progettuali all'interno delle diverse aree aziendali. Risultati che testimoniano l'efficacia del format nel promuovere una cultura aziendale orientata al futuro e realmente partecipata.

I numeri degli Envisioning Day	
15 eventi dal 2021	**5 eventi** solo nel 2024
oltre 1.200 persone coinvolte	**oltre 630** persone coinvolte

2. Mappatura delle progettualità

Per assicurare coerenza strategica e sostenibilità degli investimenti, Sisal ha implementato un **sistema di mappatura e qualificazione delle iniziative di innovazione**.

Nel 2023 Sisal ha definito nuovi criteri di identificazione dei progetti di innovazione ed ha avviato una mappatura completa delle iniziative, insieme a una loro qualificazione secondo il grado di innovazione (Near-in/Sustaining, Incremental, Disruptive), il relativo posizionamento strategico e tutti i parametri connessi quali investimenti, impatti, orizzonte temporale e altri. Questo processo è stato utile a supportare la Governance nell'acquisizione di una visione chiara della situazione e nell'identificazione delle linee guida su cui basare l'attuale strategia d'innovazione.



3. Iniziative di contaminazione e dissemination

In Sisal, l'innovazione è un valore fondante e una leva strategica per affrontare le sfide di un mercato in costante evoluzione. La nostra ambizione è promuovere una cultura dell'innovazione che vada ben oltre lo sviluppo di nuovi prodotti e tecnologie: un approccio che mira a trasformare in profondità il modello di business, rendendolo sempre più flessibile, sostenibile e capace di anticipare i cambiamenti del settore del gaming.

A presidiare l'evoluzione tecnologica e supportare la diffusione dell'innovazione in azienda è l'**Osservatorio Tecnologico**, parte integrante della funzione **Innovation Strategy**. L'Osservatorio svolge un ruolo cruciale nel monitoraggio continuo delle traiettorie evolutive delle tecnologie emergenti e consolidate, nello scouting di soluzioni all'avanguardia e nell'analisi dei trend della trasformazione digitale. Questo approccio proattivo consente di identificare tempestivamente opportunità e rischi, generando un patrimonio di conoscenze condivise che alimenta un ecosistema di innovazione continuo e diffuso. Per sostenere e amplificare questo percorso, Sisal promuove numerose iniziative volte alla sensibilizzazione e alla disseminazione della cultura dell'innovazione all'interno dell'organizzazione, utilizzando linguaggi, format e strumenti capaci di avvicinare concretamente i colleghi alle tecnologie del futuro:

- **Tech Trend Report:** pubblicazioni di taglio divulgativo-esplorativo che analizzano scenari tecnologici emergenti, delineano i principali trend e propongono nuovi concept e possibili applicazioni per il contesto Sisal. Dal 2021 al 2024 sono stati pubblicati 14 report, di cui 4 nel 2024, trattando tematiche quali il Web3, il mondo del gaming, l'IA, il valore strategico dei dati e le implicazioni etiche nella costruzione dei modelli di IA.

14
Tech Trend Report pubblicati dal 2021

4
Tech Trend Report pubblicati nel 2024

- **Smart Corner:**
  incontri formativi e di approfondimento pensati per avvicinare le diverse funzioni aziendali a tematiche innovative con un taglio verticale sulle rispettive aree di attività. Le sessioni, altamente interattive, permettono di comprendere non solo i contesti tecnologici ma anche gli impatti concreti dell'innovazione sul lavoro quotidiano. Nel 2024 il programma ha avuto come focus l'**Intelligenza Artificiale Generativa**: 75 colleghi hanno partecipato a 11 sessioni formative, arricchite da workshop pratici e linee guida, per favorire un uso consapevole e mirato della tecnologia in casi d'uso reali.

11 sessioni formative nel 2024

75 colleghi coinvolti nel 2024

- **TechRadar:**
  la newsletter settimanale dedicata alla community interna di Sisal, con oltre 1.000 lettori medi (Open rate globale ~ 36%), che propone una selezione curata delle novità più rilevanti dal mondo dell'innovazione, in Italia e nel panorama internazionale. Disponibile in doppia lingua (italiano e inglese), ogni edizione offre una panoramica agile e stimolante su temi come l'IA, la cybersecurity, le nuove applicazioni digitali e l'ecosistema delle startup, contribuendo ad alimentare la curiosità e il dialogo interno sui trend emergenti.

138 edizioni dal 2021

45 edizioni nel 2024

- **Demolab:**
  Il primo spazio interamente dedicato all'innovazione di Sisal, realizzato nel 2023 all'interno della nostra sede di Milano. È pensato, prima che come ambiente fisico, come spazio logico dove la popolazione aziendale ma anche persone esterne possono conoscere e sperimentare l'innovazione.

  All'interno del Demo Lab è possibile scoprire più da vicino l'Innovation Lab, la sua mission e il contributo che porta all'innovazione aziendale. Attraverso uno schermo touchscreen è possibile esplorare in modalità interattiva i progetti più significativi, ma soprattutto vivere delle esperienze coinvolgenti attraverso demo di realtà virtuale, camminare e interagire nel Metaverso o conoscere l'affascinante mondo dell'IA in tutte le sue declinazioni.

  Il Demo Lab è dunque uno strumento di comunicazione dell'Innovazione verso l'interno e l'esterno dell'azienda, e al tempo stesso di coinvolgimento della popolazione aziendale. Un luogo tangibile che incarna la cultura dell'Innovazione di Sisal. Nel corso del 2024 sono stati presentati 7 progetti su 3 diversi dispositivi ed è stato frequentato da 108 persone nell'arco di 15 aperture.

15 aperture nel 2024

108 visitatori registrati nel 2024

Principali eventi e collaborazioni

Politecnico di Torino: Master HumanAIze	Sisal è tra i sostenitori del master universitario di II livello "HumanAIze: le scienze umane e sociali per l'Intelligenza Artificiale. Il master è concepito come attività di formazione continua per persone laureate in materie umanistiche e mira a formare figure professionali ibride, come risultato della combinazione di competenze umanistiche e tecniche (AI e digitali). Sisal, come membro dell'Associazione STEM by Women, ha contribuito al design della prima edizione del master e dei project work insieme alle altre aziende sostenitrici, nell'anno accademico 2022/2023, favorendo lo sviluppo di approcci che consentano di superare il gender gap e promuovere le pari opportunità nei ruoli professionali STEM, per una cultura dell'uguaglianza e dell'inclusione.
DIGITHON	Anche nel 2024 Sisal, attraverso il programma GoBeyond, è stato Partner di DigithON, Digital Marathon per startup tra le più importanti organizzate nel Sud Italia. Oltre ad essere all'interno del Comitato Scientifico che valuta le startup, Sisal ha assegnato una menzione speciale del valore di 1.000 euro a quella più in linea con i valori del programma GoBeyond.
Envisioning Days	Un ciclo di 4 conferenze, tra luglio 2023 e marzo 2024, sono state dedicate al rapporto tra Innovazione e Sostenibilità, esplorando aspetti quali Green IT e tecnologie digitali per l'accessibilità, innovazione a supporto del retail e ripensamento dello store-concept, soluzioni digitali per la sicurezza dei giocatori. Nel 2024 è stato inaugurato un nuovo ciclo interamente dedicato all'AI e alla Generative AI: le due giornate hanno coinvolto 315 colleghi provenienti da tutte le sedi Sisal e Flutter, offrendo spunti concreti, casi d'uso e ispirazioni dal mercato. I momenti di co-creazione hanno portato alla generazione di 12 idee progettuali oggi inserite all'interno della strategia di AI & Governance aziendale.
Italian Tech Week	In collaborazione con il Politecnico di Milano è stato pianificato un percorso di orientamento formativo per 30 studenti in target, con l'obiettivo di affrontare le tematiche legate alla Cyber Security e all'Hacking Etico, sia da un punto di vista teorico che pratico. Il percorso è sviluppato grazie al supporto dei professori del laboratorio NECST del Dipartimento DEIB e dei manager di Sisal, che mostreranno le applicazioni concrete dei temi affrontati nel mondo aziendale.
Cyber Security Academy	In collaborazione con il Politecnico di Milano è stato pianificato un percorso di orientamento formativo per 30 studenti in target, con l'obiettivo di affrontare le tematiche legate alla Cyber Security e all'Hacking Etico, sia da un punto di vista teorico che pratico. Il percorso è sviluppato grazie al supporto dei professori del laboratorio NECST del Dipartimento DEIB e dei manager di Sisal, che mostreranno le applicazioni concrete dei temi affrontati nel mondo aziendale.
STEM Academy MODIS per Sisal	Sisal ha avviato anche quest'anno la collaborazione con Modis per la realizzazione del progetto Academy: un percorso di formazione di oltre 240 ore per giovani laureati provenienti da indirizzi STEM, con l'obiettivo di formare Software Developer e offrire l'opportunità di un inserimento in azienda. Il progetto si è concluso con l'assunzione di 12 nuovi professionisti nelle sedi di Milano e Roma.
JOINRS	Sisal ha avviato una collaborazione con Joinrs, piattaforma dedicata all'incontro tra giovani talenti e aziende, per promuovere iniziative di formazione e orientamento professionale rivolte a studenti e neolaureati. Attraverso Joinrs, Sisal ha creato un profilo aziendale per presentare i propri valori e le opportunità di carriera disponibili, facilitando l'incontro con candidati qualificati e interessati a intraprendere un percorso professionale in azienda. Per il 2025 Sisal è stata riconosciuta tra le 100 aziende più attrattive per la Gen Z secondo Joinrs, un risultato basato sul numero di visualizzazioni generate da Sisal nelle attività su Joinrs, il numero di candidature ricevute per le posizioni aperte e il numero di iscritti alle esperienze di employer branding.
Osservatorio Platform Thinking HUB del POLIMI	L'Osservatorio è una community del Politecnico di Milano in cui Sisal sta partecipando attivamente attraverso dei workshop. Lo scopo principale è quello di mostrare la flessibilità del concetto di Platform Thinking e la sua adattabilità ad ambienti e settori diversi, portando benefici concreti.

Innovazione Digitale e AI

Valorizzazione degli asset interni

Un'azienda con una solida identità storica come Sisal deve innovare non solo attraverso la creazione di nuovi prodotti e servizi, ma anche valorizzando gli asset esistenti, le proprie capacità tecnologiche e la sua posizione sul mercato.

In quest'ottica, sono stati avviati diversi filoni progettuali in collaborazione con il Politecnico di Milano, che mirano a rinnovare in modo radicale asset già presenti in azienda:

- Sulla nostra piattaforma di social betting **Tipster** sono state esplorate diverse soluzioni per introdurre meccaniche simili a quelle dei principali social network così da trasporre sulla piattaforma digitale la socialità e l'interazione tipica del punto vendita fisico e creare un ambiente favorevole agli influencer.
- Il programma **MySisal** si è concentrato invece sulla valorizzazione della base clienti, offrendo loro servizi esclusivi attraverso la nostra piattaforma, grazie alla collaborazione diretta con i nostri partner.
- Il più recente filone progettuale coinvolge infine il **team Procurement**, con l'obiettivo di innovare anche il processo di selezione dei fornitori, per migliorare ulteriormente l'efficienza e la competitività dell'azienda.

Innovazione basata su tecnologie immersive

Nell'ambito delle tecnologie emergenti, Sisal esplora le potenzialità delle soluzioni immersive per creare esperienze innovative e coinvolgenti. Attraverso l'**XR & Web3 Competence Center**, il nostro centro d'avanguardia nella progettazione e nello sviluppo di soluzioni digitali innovative, sviluppiamo **progetti basati su Realtà Aumentata, Realtà Virtuale, Realtà Mista, e tecnologie Web3 come Blockchain, Metaverso e NFT**, per supportare i processi interni, migliorare l'esperienza dell'utente finale e contribuire alle iniziative rivolte alla popolazione aziendale.

Queste tecnologie stanno trasformando il modo in cui apprendiamo, lavoriamo e comunichiamo, offrendo nuovi strumenti per raccontare la nostra identità, i nostri valori e promuovere il nostro impegno ambientale e sociale in modo nuovo, accessibile e memorabile. In particolare, grazie al potenziale immersivo e interattivo dell'Extended Reality e del Metaverso, possiamo trasmettere messaggi complessi in modo più diretto ed efficace, creando un forte senso di partecipazione e consapevolezza. Nel 2024 abbiamo aggiunto alle nostre esperienze già sviluppate, un gioco nel metaverso Roblox a tema sostenibilità ambientale, Ocean Guardians, e un'esperienza museale in Realtà Virtuale.



Ocean Guardians è un videogioco sviluppato per la piattaforma Roblox con l'obiettivo di offrire un'esperienza educativa, insegnando l'importanza della salvaguardia degli oceani dall'inquinamento da plastica e il rispetto delle creature marine. L'utente viene trasportato in un arcipelago esposto alle correnti oceaniche che accumulano rifiuti e ha il compito di viaggiare per i mari raccogliendo plastica e salvando la fauna marina.

L'esperienza offre un ricco e dettagliato catalogo sia per quanto riguarda la fauna marina, con le sue peculiarità, sia per le tipologie di plastica presenti a diverse profondità. Viene così evidenziato il lungo tempo di decomposizione dei rifiuti e i danni che arrecano all'oceano e alla vita che lo popola. La realizzazione del catalogo e la correttezza scientifica degli ambienti, delle profondità marine e della datazione dei rifiuti sono stati curati dalla onlus **WorldRise**, partner esperto del settore.

Il **Sisal Immersive Museum** è un'esperienza digitale interattiva pensata per accompagnare gli utenti in un viaggio attraverso la storia di Sisal, dalla sua fondazione nel 1945 fino ai giorni nostri.

Attraverso la realtà virtuale e l'uso di **visori XR**, gli utenti possono esplorare alcune tra le tappe più significative dell'azienda, dalla nascita del Totocalcio alla progressiva digitalizzazione dei servizi e all'ampliamento dell'offerta di intrattenimento responsabile, ripercorrendo l'evoluzione dei suoi servizi e il ruolo centrale dell'innovazione tecnologica. L'accessibilità è stata centrale sin dalla progettazione dell'esperienza, caratterizzata da percorsi fluidi e interazioni intuitive: è stata infatti pensata per offrire una fruizione semplice e piacevole per i visitatori. Il Sisal Immersive Museum è pensato come uno strumento educativo e divulgativo, in grado di valorizzare la memoria storica dell'azienda e di trasmettere, in modo coinvolgente, l'impegno di Sisal nel coniugare tradizione e futuro attraverso la tecnologia.

Uso consapevole dell'Intelligenza Artificiale

Sisal investe da anni nello sviluppo dell'IA come leva strategica per generare valore in modo responsabile e sostenibile. Nel 2024 è stato istituito l'**AI Center of Excellence**, un centro specializzato che consolida competenze avanzate in ambiti come architetture dati, machine learning, IA generativa e analisi predittiva. Il centro opera lungo tre direttrici principali:

- **sviluppo e industrializzazione di modelli IA** ad alte prestazioni, inclusi strumenti basati su LLM (Large Language Models);
- **scouting tecnologico e studio delle traiettorie** evolutive dell'innovazione per garantire un presidio anticipato sulle soluzioni emergenti;
- **sperimentazione e prototipazione** di tecnologie ad alto potenziale, con un focus sull'integrazione sostenibile nell'ecosistema aziendale.

Tutte queste attività sono presidiate in coerenza alla **strategia sull'IA complessiva**, definita dalla funzione **Innovation Strategy** attraverso obiettivi chiari, misurabili e coerenti con la strategia di business, iniziative chiave e relativa roadmap operativa e d'investimento. Si tratta dunque di un approccio olistico all'IA e all'analisi dei dati, il cui successo è assicurato da un framework di Governance dei processi IA, sia organizzativi che tecnologico-infrastrutturali, ovvero un insieme di politiche, processi e pratiche destinate a garantire che le tecnologie IA vengano sviluppate, implementate e gestite in modo responsabile, etico e conforme alle normative, ivi incluso il regolamento UE in materia (AI Act).

In particolare, le componenti chiave sono:

- **AI Governance & AI Accountability**, ovvero la definizione di ruoli e responsabilità per quanto concerne sia i modelli decisionali e strategici, sia i modelli operativi per il design, lo sviluppo e il mantenimento dei sistemi di AI.
- **Mappatura e catalogazione dell'IA**, ovvero la creazione di un inventario dettagliato delle applicazioni IA in uso all'interno di Sisal, così da monitorare e gestire efficacemente le soluzioni e verificarne il rispetto della normativa vigente.

- **Classificazione e mitigazione dei rischi**, ovvero la classificazione delle soluzioni IA sulla base dei profili di rischio, in linea con quanto disposto dall'AI Act, e relative azioni di mitigazione.
- **Politiche e Linee Guida sull'IA,** ovvero la definizione di un programma di conformità per definire standard etici, normativi e operativi che regolano l'uso dell'IA, disciplinando aspetti quali trasparenza, equità, sicurezza e responsabilità e stabilendo limiti chiari sul tipo di applicazioni che sono accettabili o invece proibite, in linea con la normativa vigente.
- **Iniziative di formazione e comunicazione sull'IA,** per aiutare le persone di Sisal, incluso il management, a comprendere i rischi, le opportunità e le implicazioni etiche legate all'uso di tali tecnologie, sia in veste di utilizzatori sia di sviluppatori. È infatti importante che l'intera organizzazione acquisisca competenze riguardo la progettazione, gestione e utilizzo responsabile dell'IA, al fine di evitare decisioni dannose o discriminatorie e garantire un uso etico delle tecnologie.

Dal punto di vista tecnologico Sisal ha adottato un approccio metodologico volto a garantire che lo sviluppo degli strumenti di intelligenza artificiale integri i principi di Privacy, Security ed Ethics by Design. Si configura dunque come un importante strumento di minimizzazione dei rischi legati all'IA e di certificazione di conformità alle best practice internazionali. A supporto di questo modello Sisal si è inoltre dotata di una **GenAI & Automation Platform** che abilita:

- lo **sviluppo sicuro e sostenibile di strumenti basati su IA generativa**, con logiche di protezione dei dati, contenimento dei consumi energetici e riuso intelligente delle risposte;
- la **creazione e gestione trasparente di modelli di machine learning**, assicurando l'explainability, il controllo dei dati e l'aderenza alle policy aziendali.

Grazie a questo approccio integrato, Sisal promuove un'innovazione che coniuga tecnologia e responsabilità, contribuendo allo sviluppo di **un ecosistema digitale più etico, sicuro e sostenibile**.

Nel 2024 sono stati creati molti strumenti di IA, sia come innovazione di prodotto che di processo. Tra i principali:

Gaia – Generative AI Assistant

Il progetto **Gaia (Generative AI Assistant)**, avviato nel 2023 e ampliato nel 2024 con una fase pilota, ha esplorato l'impatto dell'IA generativa sull'ottimizzazione del lavoro quotidiano, con particolare attenzione al **risparmio di tempo** e alla **semplificazione delle attività**. Il test ha riguardato ambiti come lo sviluppo software e la creazione di contenuti multimediali, attraverso strumenti come GitHub Copilot, ChatGPT, Synthesia e Microsoft 365 Copilot. La fase pilota ha coinvolto **54 sviluppatori** provenienti da tutte le aree ICT, per attività di coding support, e **20 colleghi** impegnati nella creazione di contenuti.

L'utilizzo di **Microsoft 365 Copilot** ha portato a una riduzione media del **26%** nei tempi di completamento delle attività documentali e gestionali, mentre **GitHub Copilot** ha registrato una riduzione del 52% sui tempi di sviluppo. Sulla base di questi risultati, nel 2024 la dotazione di strumenti di IA generativa è stata estesa a circa l'**80% degli sviluppatori**, accompagnata da percorsi formativi dedicati.

Il valore percepito ha spinto anche numerosi colleghi da tutte le aree aziendali a richiederne l'adozione e integrarli nel proprio lavoro quotidiano. L'utilizzo dei tool ha permesso di ridurre i tempi dedicati ad attività ripetitive, favorendo una maggiore concentrazione su compiti a più alto valore aggiunto e contribuendo a una **maggiore soddisfazione delle persone**.

Numera: l'Intelligenza Artificiale al servizio dell'esperienza di gioco

Nell'ambito del proprio impegno verso una digitalizzazione sempre più accessibile e personalizzata, Sisal ha sviluppato **Numera**. Basato su tecnologie di elaborazione del linguaggio naturale (NLP) e machine learning, è un **assistente virtuale alimentato da intelligenza artificiale generativa**, creato per rivoluzionare l'esperienza dei giocatori del SuperEnalotto.

Il suo scopo è quello di **trasformare il racconto personale dei sogni in numeri significativi**, offrendo ai giocatori un modo completamente nuovo di interagire con il gioco e con la propria immaginazione. I giocatori possono raccontare i loro sogni in modo spontaneo e conversazionale: l'IA di Numera è in grado di decifrare simboli, temi ricorrenti e sentimenti presenti nel racconto, identificando le connessioni nascoste che legano queste immagini oniriche a numeri specifici.

SUSPIRIA: Intelligenza Artificiale per il presidio dei rischi operativi nel gioco online

Per garantire la sicurezza e l'integrità del proprio sistema di gioco, Sisal ha sviluppato **SUSPIRIA (Sportsbook's Supervised Unified System for Profiling and Identifying Risks through AI)**, un sistema proprietario di IA volto alla profilazione e segmentazione del rischio nel contesto delle scommesse sportive a quota fissa online.

Il progetto consente di **analizzare quotidianamente i comportamenti di gioco** su tutti i prodotti offerti (scommesse, lotterie, casinò e poker), associando a ciascun utente un punteggio di rischiosità basato su un sofisticato modello predittivo. L'obiettivo è individuare in modo tempestivo eventuali comportamenti anomali legati a frodi, speculazioni o raccolta non autorizzata, permettendo di **attivare azioni correttive rapide ed efficaci**, fino alla limitazione delle attività per gli utenti con punteggi di rischio elevati.

SUSPIRIA conferma il nostro impegno nella gestione proattiva del rischio, valorizzando l'IA come strumento per rafforzare la compliance, tutelare l'integrità del gioco e rispondere con efficacia alle esigenze degli stakeholder e delle autorità regolatorie.

AI Literacy e gestione del cambiamento

Nell'ambito delle **iniziative di formazione e sensibilizzazione** abbiamo investito molte energie sul tema dell'intelligenza artificiale, con la consapevolezza che ha un altissimo potere trasformativo nel potenziare l'efficienza operativa, supportare i processi quotidiani e rafforzare l'employability delle persone.

Nello specifico, sono state promosse una serie di iniziative ad ampio spettro ma con un focus crescente sulla **Generative AI**, articolate lungo tre direttrici consolidate che rappresentano le modalità tipiche con cui Sisal promuove la cultura dell'innovazione: **eventi di ispirazione** (come gli Envisioning Days, interamente dedicati all'IA e alla Generative AI nel 2024), **formazione tecnica** (tra cui sessioni su GitHub Copilot e Microsoft 365 Copilot) **e produzione di contenuti di approfondimento**, per accompagnare l'adozione consapevole degli strumenti di Generative AI.

Grazie a questo approccio integrato e progressivo, **il 2024 ha rappresentato un punto di svolta nell'adozione della Generative AI in azienda**: il numero di colleghi che utilizzano attivamente questi strumenti è triplicato rispetto al 2023, passando da 10 a **oltre 350 licenze attive**. Un risultato che conferma l'efficacia di un percorso che va oltre la semplice sperimentazione tecnica, configurandosi come una strategia di innovazione sostenibile, in grado di generare impatto concreto sul lavoro quotidiano e valorizzare le competenze delle persone.

I numeri dell'AI Literacy	
2 AI Envisioning Day nel 2024	**31** sessioni di training e sensibilizzazione
oltre 700 persone coinvolte nel 2024	**oltre 350** licenze attive

Etica di Business

La nostra visione

La creazione di valore nel medio e lungo termine e la realizzazione degli obiettivi strategici hanno come prerequisito l'adozione e la promozione di **un approccio etico al business.**

Questo significa per noi garantire l'integrità delle pratiche aziendali, con particolare riferimento alla lotta alla corruzione e al riciclaggio, al rispetto dei diritti umani e alla gestione del conflitto d'interessi. Significa anche tutelare la privacy e garantire la sicurezza dei dati personali, del patrimonio aziendale e delle piattaforme tecnologiche, in particolare in materia di cybersecurity.

Ci impegniamo a promuovere questo approccio **lungo tutta la filiera e in tutti i Paesi dove operiamo**, anche grazie ad un efficace sistema di risk management e controllo interno, oltre che ad uno strutturato processo di certificazioni ESG.

Temi materiali di riferimento

- Tutela dei dati sensibili (privacy & security)
- Cultura della legalità
- Governance Responsabile
- Etica di business

Per i principali rischi e opportunità correlate si rimanda alla tabella a **pagina 78**.

Highlights

- L'**Enterprise Risk Management (ERM) framework di Sisal** per una gestione integrata dei rischi aziendali. (**pag. 65**)
- Sisal prima azienda nel settore del gaming in Italia ad avere ottenuto la **certificazione ISO 37001:2016 del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione**. (**pag. 67**)
- **Sistema di gestione della privacy delle informazioni conforme ISO 27701: 2019**. (**pag. 69**)
- **Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni e della Continuità Operativa** allineato ai principali standard e normative di settore (ISO27001, ISO22301 e WLA-SCS). (**pag. 70**)
- Processo strutturato di **Sustainable Procurement** fondato su criteri di valutazione ESG. (**pag. 72**)

Obiettivi e KPI

	Valore obiettivo	Anno di riferimento	Avanzamento 2024	
% ore di disponibilità del sistema ICT per supportare le piattaforme di gioco*	100%	Ogni anno	100%	
% di dipendenti che ha svolto attività di formazione su business ethics, data privacy e security**	>95%	Ogni anno	96%	

*Calcolato come media della disponibilità dei diversi business e servizi
** Tutti i dipendenti devono obbligatoriamente completare i corsi in tema di business ethics e data privacy entro un periodo definito dalla data di assunzione.

Target raggiunto

Sistema di gestione dei rischi e di controllo interno

Risk management

Sisal ha adottato l'**Enterprise Risk Management (ERM) framework** come sistema di gestione integrata dei rischi aziendali **secondo le linee guida emesse dal Committee of Sponsoring Organizations of the Treadaway Commission (CoSO)**, in modo da stabilire una cultura diffusa del rischio a tutti i livelli e assicurare un'adeguata e completa risposta ai rischi identificati.

Il framework è costituito dall'insieme di **strutture, processi, metodologie e strumenti** in grado di garantire un adeguato presidio dei rischi attuali e prospettici cui il Gruppo risulta esposto e ha lo scopo di perseguire i seguenti obiettivi:

- identificare i rischi aziendali ed essere in grado di valutarli secondo una metodologia omogenea e strutturata;
- allineare la strategia aziendale al rischio accettabile;
- misurare gli impatti degli scenari di rischio identificati;
- definire le strategie e i presidi a mitigazione di tali rischi;
- monitorare il livello di rischio accettato e l'adozione dei presidi definiti;
- rafforzare la cultura del rischio a tutti i livelli dell'organizzazione;
- comunicare i risultati con reporting periodici al Leadership Team, al Consiglio di Amministrazione e ai Comitati Manageriali Interni, oltre ad attivare gli opportuni processi di escalation;
- assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Governance dei rischi

Il modello di governance dei rischi si basa su **tre linee di difesa** che prevedono:

- l'attribuzione alla **funzione Internal Audit** di compiti di assurance in ordine all'adeguatezza, all'efficacia e all'affidabilità del framework nel suo complesso;

- l'attribuzione alla **funzione Risk Management** di un ruolo di coordinamento nella gestione complessiva del processo di governo del rischio di Gruppo, definendo strategie, politiche e processi univoci per i vari presidi;

- l'attribuzione ai **singoli Risk Owner** di specifiche responsabilità nell'identificazione e valutazione dei rischi connessi alle loro attività e nell'individuazione delle eventuali azioni a mitigazione dei rischi identificati.

Infine, il **Consiglio di Amministrazione del Gruppo** emana le linee di indirizzo del processo di gestione e approva la matrice di valutazione dei rischi.

La funzione Risk Management fornisce inoltre un **reporting periodico delle attività svolte** sia al Comitato Risk & Compliance, composto dal Leadership Team e dal Chief Executive Officer, sia al Collegio Sindacale.

Valutazione dei rischi ESG

Sisal promuove il **rispetto dell'etica, dell'integrità e della trasparenza** definiti dall'organizzazione nel Codice Etico e nell'insieme di policy, processi e procedure interne. Per questo abbiamo previsto, all'interno del **framework ERM**, anche una specifica **valutazione dei rischi ESG**.

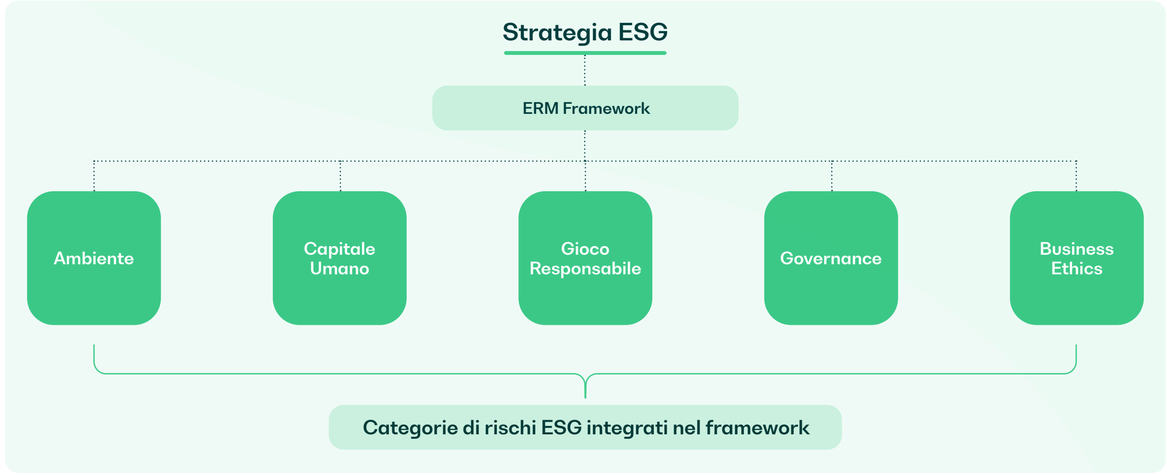
L'integrazione dei rischi connessi a fattori ambientali, sociali e di governance, inclusi i rischi etici, risulta fondamentale per una sempre migliore comprensione del contesto in cui l'organizzazione opera, una più diffusa e consapevole assunzione del rischio e, in definitiva, una maggiore capacità di dare risposta alle esigenze di tutti i nostri stakeholder.

La mancata gestione di tali rischi può infatti incidere negativamente:

- **sulla performance aziendale di lungo periodo** (e.g. maggiori costi di recruitment, costi derivanti dall'adozione di politiche climatiche e ambientali a livello nazionale o sovranazionale);

- **sulla reputazione aziendale esterna** (e.g. riduzione della brand awareness e della soddisfazione dei clienti o danno nei rapporti con i fornitori con conseguenti impatti economici sull'azienda).

Più in generale, i **principali fattori di rischio** che vengono identificati, valutati e monitorati nell'ambito del modello ERM sono raggruppati in 5 categorie:



Rischi Ambiente

La rilevanza che i cambiamenti climatici stanno assumendo nel contesto economico, sociale e regolamentare ha evidenziato la necessità di garantire una maggiore resilienza agli eventi imprevisti di diversa origine e di monitorare i possibili rischi connessi, nell'ottica di una transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

Per questo Sisal ha integrato la gestione dei rischi fisici e di transizione legati ai cambiamenti climatici all'interno del framework ERM e adottato azioni di mitigazione per la gestione e il monitoraggio di tali rischi:

Sisal dispone inoltre di specifiche coperture assicurative per danni derivanti da catastrofi naturali.

Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo Ambiente.

Rischi fisici	Rischi di transizione
Minori ricavi a causa dell'interruzione dell'attività di business dei punti vendita. Aumento dei costi operativi per attività di manutenzione straordinaria. Minori ricavi dovuti all'interruzione dell'attività di business per danneggiamento dei sistemi IT. Aumento dei costi assicurativi relativi agli asset. Danni a dipendenti come conseguenza di un fenomeno atmosferico acuto.	Svalutazione degli asset. Investimenti elevati per iniziative/ progetti strategici da attuare per l'efficientamento energetico e la riduzione delle emissioni GHG, ai fini del raggiungimento degli obiettivi ambientali fissati. Evoluzione della normativa di riferimento applicabile al business, con particolare riferimento all'inserimento di obblighi ambientali più stringenti. Perdita di quote di mercato per incapacità di anticipare il Market Sentiment su tematiche ambientali.

Rischi Capitale Umano

La popolazione aziendale rappresenta la risorsa chiave per l'evoluzione del business in ottica futura, partendo da nuove modalità di apprendimento, di collaborazione e di innovazione. Nella valutazione dei **rischi legati alle risorse umane**, sono stati individuati come principali quelli in merito a:

- *Diversity, Equity & Inclusion*
- *Human Capital Development*
- *Gender Pay Equality*
- *Culture & Training*

Per limitare tali rischi, Sisal ha adottato azioni volte a promuovere la **Diversità, Equità e Inclusione (DEI), la formazione, crescita e sviluppo dei talenti e il benessere delle persone in azienda**.

Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo Persone.

Rischi Gioco Responsabile

Il Gioco Responsabile rappresenta uno degli elementi portanti della strategia di sostenibilità di Sisal. La valutazione dei **rischi connessi alla mancata tutela dei giocatori e all'inosservanza delle normative in materia** è integrata nei processi di definizione degli obiettivi dell'azienda ed è stata effettuata sia per il canale online che retail.
Per contrastare tali rischi, ci siamo dotati di un **programma strutturato di Gioco Responsabile** che garantisce la tutela dei giocatori, in particolare delle fasce più vulnerabili, attraverso iniziative di informazione, prevenzione dei fenomeni di gioco problematico, educazione a comportamenti di gioco responsabile e supporto per i giocatori a rischio, nonché di gruppi di lavoro operativi che coinvolgono le diverse funzioni aziendali e del Comitato Prodotti per verificare il rispetto dei requisiti di responsabilità e sicurezza by design.

Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo Gioco Responsabile.

Rischi Governance

La presenza di un sistema di governo societario adeguato risulta fondamentale sia per predisporre un **efficace sistema di controllo interno**, sia per assicurare la **creazione di valore per gli azionisti**, garantendo trasparenza ed efficienza nell'intero processo decisionale. Per tale ragione, il nostro sistema di governo societario, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamenti vigenti, tiene conto delle best practice internazionali.

La Società ha inoltre adottato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01**, volto ad assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, ed è dotata di un **Organismo di Vigilanza**.

Per maggiori dettagli si rimanda alla pagina Sistema di Governance.

Rischi Business Ethics

Sisal effettua una specifica valutazione dei **rischi di tipo etico** che considera **sia aspetti di natura legislativa/regolamentare, sia i valori e gli impegni espressi nel Codice Etico e nell'insieme delle policy e procedure definite dal Gruppo** che promuovono il rispetto dei valori etici, di integrità, di trasparenza e di accountability. I principali rischi analizzati riguardano il rispetto delle norme fondamentali per la sicurezza di consumatori e dipendenti, in particolare:

- Privacy
- Anticorruption
- Anti Financial Crime
- Whistleblowing
- Antitrust
- Security
- Third Party Risk

Maggiori dettagli nelle pagine successive.

Controllo interno

L'**Internal Auditing** è un'attività indipendente e obiettiva di assurance e consulenza, finalizzata al miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'integrità dell'organizzazione. Assiste il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza e il Leadership Team di Sisal nel perseguimento degli obiettivi aziendali tramite un approccio professionale sistematico, che genera valore aggiunto finalizzato a **valutare e migliorare i processi di controllo, di gestione dei rischi e di Corporate Governance**. In linea con Flutter, la funzione Internal Audit di Sisal è suddivisa in:

- un **team dedicato alle attività di Internal Audit**, che svolge attività di assurance e advisory in linea con la metodologia di Flutter basata sugli standard internazionali di internal audit: Assurance Audit Plan Risk-Based, Follow-up activities, High Risk Review e progetti di advisory;
- un **team dedicato alle attività di Assurance**, che svolge controlli in ambito retail, continuous auditing su regolamenti e requisiti concessori e supporto all'Organismo di Vigilanza per le attività previste dal D.Lgs. 231/01.

Data la natura internazionale del Team, la funzione di Internal Audit ha sviluppato un **Piano di audit risk-based per l'esercizio 2024**, costituito da 24 progetti da realizzare in quattro diversi Paesi (Italia, Marocco, Turchia, Albania). Inoltre, la funzione Flutter Group Internal Audit ha svolto quattro progetti di Advisory principalmente relativi a tematiche di tipo IT.

La funzione Audit ha pianificato, sempre attraverso un approccio risk-based, lo svolgimento di 37 progetti legati principalmente ad attività di continuous auditing su regolamenti/requisiti concessori e su processi High Risk, supporto all'Organismo di Vigilanza per le attività previste dal D.Lgs. 231/01. Inoltre, la funzione Assurance ha svolto visite ispettive in 270 punti vendita nel corso del 2024, concentrandosi principalmente sulla compliance con le politiche e le procedure interne e sulle più importanti norme nazionali applicabili in materia di gioco. La funzione Internal Audit & Assurance effettua annualmente un'ampia analisi sugli aspetti di compliance in riferimento a dette normative.

Sistema di gestione integrato

Sisal adotta un **Sistema di Gestione Integrato**, al fine di assicurare un miglioramento continuo dei processi e dei servizi e la creazione di valore per dipendenti, clientela e parti interessate. Per questo si impegna costantemente nel **processo di certificazione in tema di Gioco Responsabile, Qualità, Qualità del Centro di Contatto Clienti, Prevenzione della Corruzione, Sicurezza e Privacy delle Informazioni, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Energia e lavoro inclusivo**. In particolare, Sisal possiede le seguenti certificazioni:

- ISO 9001 – Sistema di Gestione della Qualità;
- ISO 27001 e WLA-SCS – Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni;
- ISO 14001 – Sistema di Gestione Ambientale;
- ISO 50001 – Sistema di Gestione dell'Energia;
- ISO 27701 – Sistema di Gestione della Privacy delle informazioni;
- ISO 27035 – Gestione degli incidenti di sicurezza delle informazioni;
- ISO 22301 Sistema di Gestione della Continuità Operativa;
- ISO 37001 – Sistema di Gestione Anticorruzione;
- ISO 18295-1 – Sistema di Gestione della Qualità del Centro di Contatto;
- ISO 45001 – Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- Certificazioni del programma di Gioco Responsabile (EL e WLA);
- ISO 26000 - Responsabilità sociale;
- UNI/PdR 125 - Parità di Genere;
- UNI/PdR 159 - Lavoro inclusivo delle persone con disabilità.

Per identificare possibili fattori di rischio e le eventuali opportunità, vengono **periodicamente svolte attività di valutazione del profilo di rischio** delle attività e dei processi aziendali e di **monitoraggio attraverso indicatori di prestazione (KPI) e di rischio (KRI)**, oltre che audit interni per verificare l'aderenza ai requisiti degli standard ISO di riferimento, da cui possono emergere piani di azione e di miglioramento. Inoltre, annualmente l'Ente di Certificazione esterno conduce audit indipendenti al fine di verificare la conformità e l'idoneità al mantenimento dei certificati ottenuti. Le risultanze delle attività svolte vengono portate all'attenzione del Leadership Team nell'ambito dei riesami di direzione. **Per Sisal è un impegno e una responsabilità dell'intera organizzazione**: per questo sensibilizziamo costantemente tutto il personale, di ogni livello e grado, all'ottemperanza dei principi contenuti nelle diverse Politiche in materia.[59]

59 Per ulteriori dettagli sulle certificazioni di Sisal e le Politiche in essere, si rimanda alla pagina dedicata disponibile qui: https://www.sisal.com/governance/certificazioni.

Business Integrity

Lotta alla corruzione

Il Gruppo Sisal si impegna a prevenire e contrastare il verificarsi di illeciti nello svolgimento delle proprie attività, nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti, nonché di tutte le prescrizioni previste da standard internazionali e linee guida. In tale contesto **la corruzione rappresenta un ostacolo intollerabile:** abbiamo quindi la responsabilità di contribuire attivamente a contrastarla attraverso un **sistema di regole, modelli, controlli e misure di formazione e comunicazione** costantemente sviluppato e promosso a tutti i livelli dell'organizzazione.

Modello e strumenti

- Adozione e diffusione del **Codice Etico e di Comportamento**[60] che esprime i principi a cui deve uniformarsi tutto il personale di Sisal e tutti coloro che hanno rapporti con la Società.
- Adozione e diffusione della **Politica per la Prevenzione della Corruzione**[61] che definisce l'impegno di Sisal nel raggiungere gli obiettivi di contrasto alla corruzione e individua un quadro sistematico di riferimento dei principi etici-comportamentali e delle regole di prevenzione e contrasto alla corruzione (attiva e passiva, pubblica e privata).
- Adozione e diffusione di **specifiche procedure che indirizzano le modalità, i ruoli e le responsabilità** nell'ambito della gestione di attività afferenti alle principali aree esposte al rischio di corruzione, come i rapporti con la Pubblica Amministrazione ed altri enti privati rilevanti quali enti certificatori, agenzie di rating e società di revisione, il conflitto di interessi, gli omaggi e le liberalità.
- Adozione di un **Codice di Condotta per le Terze Parti**[62], allineato nei principi al Codice Etico e di Comportamento, destinato e sottoscritto da tutti i soggetti che vogliano intrattenere qualsiasi relazione commerciale con Sisal.
- Previsione di **specifiche clausole contrattuali** al fine di garantire che le terze parti adottino presidi anticorruzione analoghi a quelli di Sisal, quali politiche, procedure e/o disposizioni finalizzate a prevenire condotte corruttive e promuovere una cultura di integrità nella propria organizzazione.
- Adozione del **Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01** che definisce l'insieme delle regole e procedure organizzative interne per prevenire la commissione di reati, tra i quali quelli di corruzione.
- Rafforzamento del **sistema dei controlli interni** con specifiche misure per prevenire, contrastare e individuare atti corruttivi esterni e interni.
- Adozione di un **Organismo di Vigilanza** per garantire l'osservanza e il funzionamento del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01, la sua conoscenza all'interno della Società nonché il relativo aggiornamento.
- Creazione di **canali di segnalazioni protetti** da utilizzare per ogni sospetto di atto corruttivo tentato, certo o presunto, e adozione di regole che proteggono e garantiscono la tutela del soggetto segnalante.
- Creazione della **Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FCPC)** con il compito di supervisionare e garantire l'attuazione e il funzionamento del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.
- **Formazione, informazione e comunicazione** delle misure messe in campo da Sisal e degli strumenti di segnalazione.
- Previsione di **misure disciplinari** che colpiscono le violazioni del sistema di controllo per la prevenzione e contrasto alla corruzione.

Tutte le persone di Sisal sono responsabili del rispetto della normativa anticorruzione. In particolare, tutti i documenti inerenti sono facilmente accessibili attraverso il sito internet e il portale intranet aziendale e tutta la popolazione aziendale è costantemente coinvolta in **iniziative di formazione e comunicazione**, in particolare coloro che svolgono attività sensibili ed esposte ai rischi rilevanti.

Sisal è inoltre la prima azienda nel settore del gaming in Italia ad avere ottenuto la **certificazione ISO 37001:2016 del Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione**, finalizzato a mitigare il rischio connesso ad atti di corruzione attiva o passiva, tentata o commessa, pubblica o privata.

Sisal si avvale anche di **specifici strumenti** rafforzati e affinati (come le due diligence), anche per soddisfare i requisiti previsti dagli standard normativi.

Tutto questo attesta e rafforza il **sistema di controlli interni** affinché risulti idoneo a gestire e limitare il rischio di atti di "malagestione", che procurano un danno non solo economico ma, soprattutto, reputazionale.

91%
dei collaboratori operano in siti certificati ISO 37001 in Italia

59%
a livello di Gruppo

Gestione del conflitto d'interessi

Con il termine "conflitto di interessi" si intende ogni situazione in cui un interesse personale o di parte potrebbe compromettere direttamente o indirettamente il giudizio, le decisioni o le azioni di un soggetto[63], rendendo potenzialmente difficile svolgere l'attività per conto di Sisal in modo efficace e obiettivo. La mancata individuazione e opportuna gestione dei conflitti di interesse può quindi comportare conseguenze negative. Per questo, Sisal si è dotata di politiche e procedure atte a **garantire l'individuazione, la comunicazione, la gestione e il monitoraggio dei conflitti di interesse**, siano essi potenziali o effettivi, e della **Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione**, deputata anche al censimento, gestione e monitoraggio dei conflitti di interesse, nonché alla comunicazione dei conflitti di interesse identificati come critici fino all'Amministratore Delegato. **Tutti i dipendenti sono tenuti a sottoscrivere una dichiarazione annuale** atta a certificare l'assenza di conflitti di interessi o la già avvenuta comunicazione alla FCPC.

Pratiche commerciali etiche e trasparenti

Sisal è pienamente consapevole che un corretto incentivo alla concorrenza e all'osservanza delle norme poste a tutela dei consumatori costituisce un elemento fondamentale per lo sviluppo dei mercati sui quali opera, favorendo l'innovazione e la qualità di prodotti e servizi. Per questo, si impegna fermamente a **rispettare tutte le normative vigenti in materia di concorrenza**, condurre le proprie attività commerciali nel pieno rispetto dei principi concorrenziali e consumeristici e **promuovere pratiche commerciali etiche e trasparenti. È fermamente condannata qualsiasi forma di comportamento anticoncorrenziale**, inclusi accordi illegali, abusi di posizione dominante o altre pratiche che possano compromettere la libera concorrenza sul mercato. Infine, è fornita formazione continua alle persone di Sisal per **assicurare il pieno rispetto delle leggi antitrust e la tutela della concorrenza leale.**

60 Consultabile al seguente link.
61 Consultabile al seguente link.
62 Consultabile al seguente link.
63 Sono inclusi tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, dipendenti di ogni grado, qualifica e livello, a tempo indeterminato o determinato, gli stagisti, lavoratori interinali e assimilabili, e i soggetti terzi in genere che intrattengano rapporti negoziali con la società.

Rispetto dei diritti umani e non discriminazione

Sisal ha adottato una **Human Rights & Anti-Discrimination Policy** allineata con i maggiori accordi internazionali sul tema, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Con la **policy sulla Diversity, Equity & Inclusion (DEI),** approvata a gennaio 2025, Sisal ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno per la promozione dei principi di diversità, equità e inclusione e dei diritti umani che a tali principi si legano. Tali policy si applicano a tutta la popolazione aziendale di Sisal, qualunque sia il Paese in cui lavorano e lo statuto contrattuale adottato. Attraverso i codici di condotta, le policy dedicate e le procedure interne, **Sisal promuove il diritto a condizioni di lavoro rispettose della persona e della sua dignità** lungo la filiera, garantendo:

- i diritti umani di base, un salario minimo ed equo, orari e condizioni di lavoro sostenibili, piena accessibilità sia dei luoghi che degli strumenti di lavoro, il contrasto al lavoro forzato o minorile (verificando l'età prima dell'assunzione);
- l'integrità fisica e psicologica e l'individualità di ciascuno;
- il contrasto a tutte le forme di comportamento che si traducono in molestie o discriminazioni in relazione a sesso, età, disabilità, nazionalità, orientamento sessuale, etnia, religione, opinioni politiche e altre forme di diversità individuale;
- il diritto di espressione, di partecipazione a organizzazioni per la difesa e la promozione degli interessi di ciascuna persona, di rappresentazione da parte di sindacati o da altre forme elette in conformità alle legislazioni e alle prassi in vigore nei vari Paesi in cui operiamo.

Nell'ambito della protezione dei diritti umani, particolare attenzione viene dedicata anche alla **protezione dei dati personali**, come descritto nel paragrafo Privacy e Data Ethics. Sono stati inoltre istituiti canali dedicati per l'ascolto, dai meccanismi di segnalazione e reclamo alle **survey periodiche** (survey sulla DEI, NPE, Culture survey).

Consapevole che l'assenza di segnalazioni non significhi assenza di potenziali problematiche, Sisal agisce anche proattivamente per cogliere in anticipo i bisogni specifici e le situazioni di rischio.

Contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo

Per Sisal è una priorità assicurare l'efficacia e la tempestività delle attività di controllo e verifica dell'adeguatezza dei sistemi di prevenzione e contrasto al gioco illegale e del riciclaggio di denaro, nonché la prevenzione e la lotta al finanziamento al terrorismo.

La **Policy di gruppo** definisce la struttura e l'organizzazione della **Funzione Anti-Money Laundering di Gruppo**, nonché le regole generali alle quali devono attenersi tutte le società, italiane ed estere. La Policy viene poi declinata nelle **singole procedure ed istruzioni operative**, distinte e specifiche per le singole entity, tenendo conto anche delle caratteristiche e dei requisiti nazionali.

In linea con il concetto di **risk-based approach** e al fine di adempiere agli obblighi normativi di riferimento, Sisal svolge l'**attività di verifica utilizzando appositi sistemi automatizzati, sviluppati internamente sulla base dello specifico know-how di settore, oltre a database forniti da provider esterni**.

Tali sistemi consentono, tra le altre attività, di effettuare un attento **screening reputazionale** su giocatori e società di gestione della rete dei negozi di gioco al fine di verificare, sia in fase di prima contrattualizzazione che nel continuo, il **mantenimento dei requisiti reputazionali previsti della normativa**.

Le attività di **transaction-monitoring e profilazione della clientela**, nonché la conservazione della documentazione, vengono realizzate mediante l'**utilizzo di sistemi sviluppati internamente e "customizzati" sulle peculiarità del mondo del gaming**.

In particolare, questo consente di monitorare le operazioni di gioco, identificare eventuali movimentazioni da attenzionare e, qualora necessario, attivare il processo di segnalazione alle Autorità competenti.

È inoltre promossa una formazione obbligatoria in materia, rivolta a ogni dipendente (di nuova assunzione e non), **a collaboratori e collaboratrici, e al personale dei punti vendita** con l'obiettivo di accrescere la **consapevolezza dei rischi** legati al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo.

Politica in materia fiscale

Il Gruppo adotta un approccio alla fiscalità basato sulla conformità alle regole stabilite dalle singole giurisdizioni fiscali in cui opera.

La gestione è ripartita tra la **funzione fiscale della Capogruppo Sisal S.p.A. e i CFO delle controllate estere**. Per determinate tematiche fiscali di particolare complessità e/o rilevanza vengono coinvolti consulenti fiscali appartenenti a studi/network di primaria importanza con il coordinamento da parte della funzione fiscale.

Infine, il Leadership Team prima e il Consiglio di Amministrazione successivamente vengono periodicamente informati dell'andamento dell'attività di monitoraggio, gestione e mitigazione dei rischi fiscali identificati nell'ambito dell'attività di Sisal.

Le società del gruppo Sisal non pongono in essere operazioni motivate esclusivamente da ragioni fiscali (e.g. erosione della base imponibile o elusione fiscale) ma sempre avendo riguardo allo sviluppo del business, aderendo alle Linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per la gestione del Transfer Pricing in tutti i paesi in cui il Gruppo opera.

In ogni operazione viene effettuata una **rigorosa analisi delle potenziali ricadute fiscali** e, nel caso in cui la normativa fiscale non fosse chiara o soggetta a diverse interpretazioni, si procede con un'adeguata valutazione del rischio, supportata da un'attività di consulenza e assistenza fiscale, al fine di ottenere il maggior grado di certezza possibile in merito alle posizioni fiscali adottate.

Dal 2021 è stato inoltre avviato **un percorso per la definizione ed implementazione di un sistema di rilevazione, gestione e controllo del rischio fiscale**, basato su regole, principi e processi, in linea con l'impegno di Sisal al rigoroso rispetto delle norme fiscali.

Il Gruppo, tramite apposita struttura all'interno della funzione Compliance, collabora con le autorità fiscali fornendo le informazioni richieste in caso di accertamenti.

Segnalazione delle violazioni

Tutta **la popolazione aziendale di Sisal è tenuta e incoraggiata a segnalare** qualsiasi condotta, anche omissiva, che comporti o induca una **violazione di leggi e regolamenti**, nonché dei valori e principi sanciti dal Codice Etico e di comportamento di Sisal, dal Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01 e dalle policy e procedure aziendali, tra cui comportamenti legati a **frodi interne, trattamento scorretto dei dipendenti** (e.g. discriminazione, mobbing, molestie, ritorsioni), **salute e sicurezza sul luogo di lavoro, corruzione, conflitto di interessi, falsificazione di documenti, salvaguardia dei beni aziendali** (e.g. uso illecito di beni o informazioni aziendali), **violazioni della privacy, sicurezza dei sistemi informativi,** integrità dell'organizzazione in materia fiscale, ecc.

Ogni persona di Sisal riceve formazione specifica e comunicazioni periodiche in merito a quanto sia materia di segnalazione e ai canali preposti.

È stata inoltre messa a disposizione di dipendenti e soggetti esterni la Piattaforma Speak Up! per la ricezione e la gestione delle segnalazioni, disponibile in tutte le lingue parlate nel Gruppo. In linea con quanto previsto dalla normativa in essere, le segnalazioni sono anche consentite tramite il canale esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC").

I canali di segnalazione sono **sempre disponibili e gestiti da terze parti a garanzia d'indipendenza**, quale l'**Organismo di Vigilanza** (formato da due membri esterni e un membro interno dall'Internal Audit Director) e il **Comitato Segnalazioni** (formato dall'Internal Audit & Assurance Director e dal Chief Risk and Compliance Officer).
Sisal accetta segnalazioni anonime e, indipendentemente dal canale di segnalazione utilizzato, **garantisce la tutela e la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato**, trattandone i dati in conformità alla legge e adottando tutte le necessarie misure. Allo stesso tempo, vieta e sanziona atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. **Nel 2024 Sisal ha ricevuto 49 segnalazioni**, di cui 7 sostanziate, alcune delle quali relative a presunte infrazioni del codice etico aziendale e delle procedure e policy interne. Rispetto alle segnalazioni sostanziate sono state avviate le opportune azioni di mitigazione.

Privacy e Data Ethics

Per Sisal, la protezione dei dati, la gestione della privacy e l'offerta di servizi online trasparenti sono tra i pilastri fondanti della **strategia Privacy e Data Ethics**.

Tale strategia nasce dalla necessità di definire e formalizzare le linee guida generali, i valori e i principi che orientano Sisal nell'operare e condurre i rapporti, sia al proprio interno che nei confronti di terzi, con riferimento ai trattamenti di dati personali effettuati, al fine di garantire la piena conformità alla normativa vigente e l'adozione di un approccio proattivo e orientato alla qualità.

Risulta altresì conforme allo **standard ISO/IEC 27701:2019 - Sistema di Gestione della Privacy**, che garantisce il rispetto della normativa e dei più elevati standard internazionali in materia di gestione della privacy e assicura che Sisal adotti i presidi, i processi e i controlli necessari per la conformità e la sicurezza dei dati, monitorandoli costantemente, tutelando gli stakeholder e favorendo una cultura aziendale basata su trasparenza, responsabilità e sicurezza.

La strategia di Privacy e Data Ethics di Sisal si ispira e concretizza i seguenti **principi**:

- **Accountability:** Sisal si è dotata di un modello di governance volto a definire e a monitorare il presidio, l'impegno e le responsabilità e rafforzare l'etica, la conformità e la sostenibilità dei propri prodotti e servizi, sempre sviluppati in ottica di privacy by design e privacy by default, così da garantire misure adeguate in termini di protezione dei dati personali.
- **Etica e Correttezza:** Sisal adotta pratiche eque e corrette, con l'obiettivo di minimizzare le discriminazioni e i trattamenti penalizzanti o non imparziali.
- **Privacy**: Sisal tratta i dati personali nel rispetto dei principi e delle normative in materia di privacy, garantendone la minimizzazione, la limitazione della conservazione, l'uso per finalità specifiche, determinate e trasparenti e la controllabilità in qualsiasi momento.
- **Qualità e accuratezza**: Sisal persegue un elevato livello di qualità dei dati in termini di accuratezza, esattezza e aggiornamento, adottando tutte le misure per consentirne la tempestiva rettifica o cancellazione.
- **Trasparenza:** Sisal garantisce un elevato livello di trasparenza circa le modalità, la tipologia e le finalità della raccolta e del trattamento dei dati personali sui canali, prodotti e servizi erogati alla clientela.
- **Data sharing responsabile:** Sisal garantisce l'adozione delle misure tecniche e organizzative necessarie ad assicurare la protezione dei dati personali trattati anche dalle terze parti che agiscono in nome e per conto della società.

Presidi di Privacy e Data Ethics

Alla luce dei principi di Privacy e Data Ethics definiti, Sisal ha adottato specifici presidi secondo tre principali linee d'intervento:

1. Eminence & Strategy

- **Awareness e training:** sono svolte almeno annualmente attività di formazione e sensibilizzazione dedicate a dipendenti e a soggetti terzi, il cui scopo è accrescere la sensibilità sulle tematiche inerenti alla protezione dei dati, attuare un modello di compliance diffusa e garantire il corretto governo dei processi aziendali in termini di Privacy e Data Ethics.
- **Control framework:** è attuato un continuo monitoraggio tramite simulazioni di ispezione e controlli di secondo livello e, anche, svolti dal Responsabile della Protezione dei Dati Personali (Data Protection Officer - DPO), in merito al rispetto dei principi generali riferiti a liceità, trasparenza, correttezza, minimizzazione e limitazione della conservazione dei dati e accountability del titolare.
- **Transparency:** sono redatte e regolarmente aggiornate informative e documenti pubblici dedicati a illustrare l'impegno e la mission perseguita da Sisal su Privacy e Data Ethics e in merito alla gestione delle richieste di esercizio dei diritti da parte degli interessati, anche adottando l'approccio del "legal design", così da rendere i contenuti più chiari, comprensibili e accessibili agli utenti.
- **Cookie management e compliance:** è seguito un processo per la gestione e il monitoraggio periodico dei cookie presenti sui siti web e le applicazioni mobile di Sisal, al fine di garantire la conformità alle normative vigenti in materia.

2. Privacy & Accountability

- **Modello di governance:** è stato implementato un modello di governance interno a garanzia della protezione dei dati personali in stretta connessione con l'attività di business. Sono stati definiti i ruoli e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel garantire la conformità dei trattamenti dei dati personali alla normativa applicabile, in primis al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), e nel migliorare l'impegno e la consapevolezza aziendale in questo ambito. È nominato un DPO interno con esperienza ventennale, con il compito di fornire consulenza al titolare del trattamento e verificare l'allineamento dei processi interni alla legislazione vigente.
- **Policy e procedure:** per garantire il rispetto dei requisiti di Privacy e Data Ethics derivanti dalla normativa applicabile sono predisposte e tenute costantemente aggiornate policy e procedure in materia di protezione dei dati personali che indirizzano varie e importanti tematiche, quali la gestione di eventuali data breach e la conservazione dei dati personali.
- **Registro dei trattamenti:** è implementato un processo di gestione, monitoraggio e aggiornamento del registro dei trattamenti al fine di garantire il tracciamento delle attività svolte da Sisal sui dati personali trattati.
- **Esercizio dei diritti degli interessati:** è definito un processo per la ricezione e il tempestivo riscontro delle richieste di esercizio dei diritti pervenute dagli interessati, in un tempo medio pari a 8 giorni.
- **Privacy by design e by default:** è utilizzata una checklist per la valutazione dei presidi di privacy "by design" e "by default" nel caso di nuove iniziative, prodotti o servizi.
- **Data Protection Impact Assessment:** è adottata una metodologia di analisi del rischio e valutazione d'impatto sui trattamenti che presentano un rischio elevato per i diritti e le libertà degli interessati, in linea con la metodologia aziendale adottata e con le adeguate misure di sicurezza e prevenzione.
- **Legitimate Interest Assessment:** sono svolte analisi atte a valutare se l'interesse del titolare del trattamento (cioè Sisal) è legittimo e, quindi, se è possibile utilizzare la base giuridica del legittimo interesse per una o più finalità di trattamento, così da mantenere l'equilibrio tra gli obiettivi aziendali e la protezione dei diritti degli interessati.
- **Privacy Survey:** Sisal gestisce una privacy survey periodica con l'obiettivo di misurare la soddisfazione dei clienti con riferimento a temi privacy, quali facilità di accesso per sottoporre domande o necessità, grado di soddisfazione in relazione alle risposte rese e chiarezza delle informative, nonché raccogliere eventuali suggerimenti al fine di rendere un servizio privacy più efficiente. La terza edizione di tale survey, svolta a giugno 2024, ha coinvolto più di 4.000 clienti. La maggioranza di coloro che hanno contattato Sisal per un tema di privacy o che hanno riportato di aver letto i documenti resi disponibili si è detta soddisfatta del supporto ricevuto e delle informazioni a disposizione.

3. Responsible Data Sharing

- **Gestione contrattuale delle terze parti:** al fine di gestire le terze parti coinvolte nel trattamento dei dati personali, sono predisposte e negoziate clausole di privacy nei contratti e specifici accordi di data protection, oltre che verificate le garanzie prestate dalla terza parte.
- **Analisi e monitoraggio delle terze parti:** sono eseguite due diligence ex ante sulle terze parti, nonché audit periodici ex post su stakeholder selezionati che trattano dati personali per conto di Sisal, al fine di garantire il rispetto dei requisiti di privacy e security e, quindi, il corretto trattamento dei dati personali lungo tutta la filiera.
- **Transfer Impact Assessment (TIA):** ogniqualvolta sia necessario effettuare un trasferimento di dati personali verso paesi al di fuori dello Spazio Economico Europeo (SEE), Sisal procede ad effettuare uno specifico TIA per valutare l'impatto e i rischi associati ad esso.
- **Formazione:** sono organizzati training periodici dedicati alle terze parti, customizzati sui processi gestiti dalle stesse in nome e per conto di Sisal, così da garantire la conoscenza dei processi aziendali, delle procedure da seguire e dei requisiti normativi applicabili.

Cybersecurity

Sisal identifica **la protezione del patrimonio informativo aziendale e la gestione dei rischi ICT e di sicurezza** (inclusi i rischi Cyber) **come obiettivi di primaria importanza** e si impegna per il loro perseguimento in un'ottica di miglioramento continuo.

In particolare, la **Cybersecurity** è un fattore abilitante per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Per questo abbiamo definito una specifica **strategia** basata sui seguenti principi:

- garantire una **security governance centrale** volta a preservare riservatezza, integrità e disponibilità del patrimonio informativo aziendale;
- promuovere lo sviluppo e la continua evoluzione delle **soluzioni tecnologiche di sicurezza**, per assicurare a Sisal un vantaggio sostenibile, duraturo nel tempo e in linea con gli obiettivi e i valori aziendali;
- favorire la costituzione di un adeguato **modello organizzativo per la gestione della sicurezza delle informazioni** e promuovere lo sviluppo delle competenze al fine di mantenere efficaci i presidi di protezione;
- garantire il **rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle normative** applicabili in materia di sicurezza delle informazioni, nonché degli accordi contrattuali specifici con i vari stakeholder;
- promuovere l'**innovazione nell'ambito della sicurezza** al fine di garantire un costante allineamento con l'evoluzione tecnologica e l'impiego di metodi, processi e soluzioni di nuova generazione;
- garantire la **sicurezza, la resilienza e la protezione dei dati** legati ai servizi offerti ai consumatori in ottica di aumentarne l'affidabilità;
- diffondere **cultura e awareness** su tematiche di sicurezza delle informazioni e cyber-risk, al fine di aumentare il grado di consapevolezza in relazione a comportamenti e linee guida cui attenersi per evitare il concretizzarsi di minacce;
- promuovere l'adozione di un **approccio risk-based** in relazione all'implementazione delle misure di sicurezza, tramite l'impiego di un framework integrato nel modello complessivo di gestione dei rischi aziendali.

La gestione delle tematiche di cybersecurity è affidata alla figura del **Chief Information Security Officer (CISO),** che assicura una visione strategica e il miglioramento costante dei processi volti a mitigare i rischi a cui l'organizzazione è esposta. Il CISO, opportunamente supportato da una adeguata funzione organizzativa, opera in maniera sinergica con il Management, le funzioni di Business e Mercati, la funzione People, l'Audit Interno e il Risk Management, nonché l'area di Compliance.

Cybersecurity governance

La cybersecurity governance rappresenta **il quadro strategico attraverso cui sono gestite e protette le risorse digitali**, garantendo che la sicurezza informatica sia allineata con gli obiettivi aziendali.

Il presidio sulle tematiche di cybersecurity, inoltre, ha l'obiettivo di mantenere livelli di maturità adeguati al contesto di riferimento e allineati con l'evoluzione degli scenari di rischio.

I principali ambiti di intervento sono relativi a:

Rafforzamento continuo della struttura organizzativa di Security: in linea con la crescita dell'organizzazione e con l'espansione del business in mercati internazionali, Sisal ha adeguato il dimensionamento della funzione di Information Security inserendo nuove figure professionali per rafforzare la gestione dei presidi di sicurezza e investendo nella formazione continua delle risorse per garantire competenze in linea con l'evoluzione del panorama cyber.

Certificazioni di sicurezza: Sisal ha implementato e mantiene nel tempo un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni e della Continuità Operativa che recepisce gli indirizzi espressi dai principali standard e normative di settore, quali le norme internazionali ISO27001, ISO22301 e WLA-SCS.[64] La compliance dei sistemi di gestione viene verificata da parte di enti indipendenti attraverso audit e controlli periodici.

Security Framework: al fine di definire i requisiti di sicurezza, declinarli nell'ambito dei processi e verificarne l'efficacia, Sisal ha sviluppato e mantiene nel tempo un framework di sicurezza, ovvero l'insieme strutturato di controlli, strumenti, piattaforme, linee guida, standard e modelli di riferimento utilizzati per implementare, gestire, mantenere e monitorare la sicurezza. Il framework di Cybersecurity è utilizzato come standard per la gestione della cybersecurity e costituisce il riferimento principale per la misurazione della postura di sicurezza, per la valutazione della maturità ed efficacia dei controlli, e per la definizione delle iniziative di miglioramento continuo. È corredato da controlli di primo, secondo e terzo livello e da opportuni indicatori per il monitoraggio continuo.

Cyber Risk management: Sisal ha definito un modello di gestione del rischio cyber volto alla valutazione e mitigazione dei potenziali rischi legati alla sicurezza delle informazioni. Tale modello è definito tramite un processo continuo e dinamico, che prevede aggiornamenti costanti per adattarsi all'evoluzione delle minacce e alle nuove vulnerabilità. La gestione del rischio cyber include attività di valutazione e monitoraggio dell'esposizione ai rischi da parte dell'organizzazione, con conseguente identificazione e attuazione delle relative azioni di mitigazione, compresi i rischi afferenti alle terze parti (supply chain risk management).

Cybersecurity culture: La cultura della cybersecurity rappresenta per Sisal un insieme di valori, comportamenti e pratiche che riflettono l'atteggiamento dell'organizzazione e dei dipendenti nei confronti della sicurezza delle informazioni. La diffusione all'interno dell'organizzazione di una adeguata cultura in merito ai rischi cyber e alle relative modalità di mitigazione è fondamentale per perseguire gli obiettivi strategici dell'azienda. Le principali iniziative condotte periodicamente riguardano:

- **Security Awareness:** Sisal eroga continuativamente sessioni di awareness tramite diverse modalità di comunicazione e ne testa l'efficacia anche simulando scenari di attacco per verificare che l'organizzazione sia in grado di reagire adeguatamente.
- **Security Training:** sono svolte attività formative a tutti i livelli dell'organizzazione, con focus differenziati in relazione ai ruoli.

64 Certificazione rilasciata dalla World Lottery Association, i cui controlli standard sono specifici per il settore del gioco e delle Lotterie internazionali. Il perimetro riguarda Sisal Lottery Italia S.p.A., Sisal Loterie Maroc, Sisal Sans.

Cybersecurity management

Per garantire adeguati presidi di sicurezza, Sisal adotta un insieme integrato di processi, tecnologie e competenze volte a prevenire, rilevare e rispondere efficacemente a minacce e attacchi informatici, tutelando la continuità operativa e la riservatezza delle informazioni confidenziali.

La strategia di business, l'evoluzione tecnologica, la digitalizzazione dei servizi, l'innovazione e l'evoluzione degli scenari di attacco cyber, sono tra i principali elementi che Sisal tiene in considerazione quali driver per rafforzare la propria "security posture".

I presidi maggiormente rilevanti in ambito cybersecurity sono adottati per i seguenti ambiti:

Gestione delle identità e degli accessi: è una componente fondamentale nell'ambito della strategia di cybersecurity di Sisal e ha lo scopo di garantire che solo gli utenti, i dispositivi e le applicazioni autorizzati possano accedere alle risorse aziendali. Sisal adotta un insieme di politiche, processi e tecnologie che gestiscono le identità digitali e il controllo degli accessi per l'intero ciclo di vita. Nel corso del 2024 sono stati svolti interventi per un ulteriore rafforzamento dei presidi relativi agli accessi privilegiati ai sistemi e sono stati effettuati investimenti in tecnologie di sicurezza finalizzate all'adozione di un approccio di tipo "Zero Trust" che si basa sul principio "mai fidarsi, verificare sempre".

Sicurezza dei dati: i dati rappresentano per Sisal un asset strategico al fine di perseguire i propri obiettivi di business. La sicurezza dei dati si riferisce all'insieme di misure progettate per proteggere le informazioni da accessi non autorizzati, furti, perdite o modifiche dannose. Sisal adotta un framework di classificazione delle informazioni che consente l'applicazione di misure di sicurezza opportunamente commisurate al livello di criticità delle stesse. Oltre all'applicazione di metodi di cifratura e mascheramento dei dati per le informazioni confidenziali, nel corso del 2024 sono state avviate specifiche progettualità per il miglioramento delle pratiche di Data Loss Prevention, con conseguente implementazione di tecnologie leader di mercato e per la protezione dei dati di back-up al fine di innalzare ulteriormente il livello di protezione da minacce che presentano impatti su integrità e disponibilità.

Sicurezza delle infrastrutture tecnologiche: la protezione delle infrastrutture è un aspetto essenziale per Sisal, al fine di garantire la continuità operativa, prevenire violazioni dei dati e reagire ad attacchi informatici sempre più sofisticati. Con l'aumento della complessità degli ambienti IT, la sicurezza delle infrastrutture è gestita come una disciplina ampia e multidimensionale che comprende diversi aspetti, tra cui la protezione delle reti, degli end-point, degli ambienti cloud, delle postazioni di lavoro, dei dispositivi mobili, etc. Nel corso del 2024, le principali iniziative relativa a questa area, sono relative all'estensione delle soluzioni tecnologiche di detection e response per aumentarne l'efficacia. Inoltre, sono state condotte attività di rafforzamento della postura di sicurezza degli ambienti Cloud.

Sicurezza delle piattaforme e applicazioni: la sicurezza dei servizi erogati è per Sisal un tema di importanza rilevante al fine di garantire ai consumatori una esperienza sicura e affidabile. A tal proposito Sisal ha implementato diverse misure per garantire il principio di "security by design" per il quale le pratiche di security sono integrate in tutte le fasi previste per la gestione di progetti e in tutte quelle del ciclo di sviluppo del software, sia esso tradizionale o agile. Nel 2024 sono state condotte attività per l'efficientamento delle verifiche di sicurezza del codice sorgente nell'ambito dei processi di sviluppo software, tramite integrazione di una soluzione leader di mercato. Inoltre, sono continuamente condotte azioni di miglioramento continuo in relazione alla protezione dei servizi web da attacchi cyber quali Distributed Denial of Service (DDoS), credential stuffing, etc. e di implementazione di misure di sicurezza per le applicazioni mobili utilizzate dai clienti.

Cybersecurity monitoring

Nell'ambito delle attività di gestione della cybersecurity, le pratiche di monitoraggio sono un aspetto imprescindibile per garantire che i controlli di sicurezza mantengano nel tempo un adeguato livello di efficacia e che eventi anomali e/o incidenti di sicurezza siano tempestivamente identificati e gestiti. Le attività di monitoring sono affidate al **Security Operation Center (SOC)**, una funzione che opera 24x7 e che si occupa della gestione di eventi e incidenti di sicurezza.

Security Testing: le attività periodiche di security testing sono fondamentali per identificare la presenza di eventuali vulnerabilità e avviare il processo di gestione delle azioni di rimedio. Tra queste: scansioni di vulnerabilità continuative, attività di penetration testing nell'ambito del ciclo di sviluppo software e a fronte di cambiamenti significativi, esercizi di red team per verificare anche l'efficacia dei processi di reazione a incidenti e attacchi. Nel corso del 2024 Sisal ha anche avviato un processo di vulnerability bug bounty per la verifica costante di vulnerabilità o misconfiguration sui propri servizi, e si è dotata di una vulnerability disclosure policy per consentire ai ricercatori di sicurezza la possibilità di segnalare eventuali "falle".[65]

Incident Detection & Response: la complessità degli ambienti IT e la crescente adozione di servizi digitali comporta la necessità di sviluppare elevate capacità di rilevazione di eventi di sicurezza (detection) e adeguati presidi per garantire una risposta tempestiva agli incidenti (response), minimizzandone l'impatto. Sisal in tale ambito adotta tecnologie leader di mercato, opportunamente integrate e configurate al fine di essere sempre più efficaci. Tali tecnologie supportano processi di gestione che vedono coinvolte figure professionali specializzate in tematiche di cybersecurity e soggette a formazione continua. In particolare, nel corso del 2024, sono state realizzate diverse iniziative per ottimizzare la gestione di eventi e incidenti di sicurezza, e per aumentare la capacità di detection, introducendo nuove capability quali l'analisi del comportamento delle identità digitali e l'automazione di alcune azioni di risposta.

Cyber Threat Intelligence: si tratta dell'insieme di processi e tecnologie che Sisal adotta per raccogliere, analizzare e utilizzare informazioni sulle minacce informatiche al fine di prevenire, rilevare e rispondere a incidenti di sicurezza. Essa si concentra sulla comprensione delle tattiche, tecniche e procedure utilizzate dai cybercriminali, permettendo di rafforzare la difesa e migliorare la resilienza contro gli attacchi. Nel 2024 sono stati ampliati i servizi di cyber threat intelligence e la relativa integrazione nelle piattaforme di monitoraggio della sicurezza.

65 https://www.sisal.com/governance/vulnerability-disclosure-policy

Gestione responsabile della catena di fornitura

Sisal si impegna a promuovere una **gestione responsabile della propria catena del valore**, adottando un **modello di collaborazione fondato sui principi ESG**, per consolidare partnership solide e trasparenti con i fornitori, favorendo pratiche virtuose lungo l'intera filiera e perseguendo obiettivi di medio e lungo termine.

Abbiamo costruito una **rete di collaborazioni e partnership strategiche con 1.450 fornitori**.[65] Questo ecosistema aperto include aziende, startup, realtà imprenditoriali emergenti e organizzazioni non profit che condividono i nostri valori di eccellenza e responsabilità.

Analisi dei rischi e gestione degli impatti lungo la catena del valore

Sisal adotta un **approccio strutturato e proattivo per la gestione sostenibile della supply chain**, implementando un sistema di analisi del rischio e valutazione dei fornitori multidimensionale[66]. A tal fine, Sisal ha strutturato un framework tramite cui **raccoglie e monitora gli indicatori di rischio e di performance** in termini di sostenibilità, trasparenza e affidabilità per tutti i fornitori della supply chain. L'obiettivo ultimo è quello di individuare e mitigare le potenziali criticità ambientali e sociali, prevenendo al contempo potenziali impatti reputazionali ed economici sulla propria attività e sull'intera filiera del gioco.

Per garantire un'analisi approfondita e un monitoraggio lungo la filiera, Sisal utilizza **strumenti digitali avanzati**. Nel 2024 è stato implementato sulla **piattaforma SAP Ariba** il processo di **Vendor Management** che consente una valutazione dei fornitori in fase di due diligence basata su diverse aree di rischio, in relazione alla specifica tipologia di servizio/prodotto. Tra i rischi valutati rientrano quelli reputazionali, finanziari, privacy e anticorruzione, salute e sicurezza, cybersecurity, sociale e ambientale. Sisal richiede anche ai fornitori l'adesione a standard etici e normativi, tra cui il **Codice Etico, il Codice di Condotta per le Terze Parti**[67] **e le disposizioni del Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01**, promuovendo principi fondamentali come il rispetto dei diritti umani, la tutela ambientale e la prevenzione della corruzione. Inoltre, è richiesto ai fornitori di confermare l'adozione di misure analoghe all'interno delle proprie organizzazioni.

Processo di selezione e monitoraggio dei fornitori

Sisal integra la **valutazione di criteri ESG nei processi di acquisto e di selezione dei propri partner**, attraverso l'attribuzione di punteggi premianti per le aziende che si distinguono nella gestione ottimale dei vari ambiti della sostenibilità.

In particolare, nell'ambito dei processi di gara, la sostenibilità è uno degli elementi strategici nelle decisioni di aggiudicazione e assegnazione dei contratti su specifiche categorie merceologiche. I capitolati tecnici e le relative valutazioni includono infatti requisiti ESG specifici per quelle categorie merceologiche e/o tipologie di acquisti o servizi con potenziale impatto ambientale e/o sociale più elevato. Nello specifico, il monitoraggio delle performance ESG avviene tramite:

- un **questionario di valutazione**, che permette di misurare il livello di maturità ESG dei fornitori;
- l'**assessment EcoVadis**, con cui Flutter ha stipulato una partnership[68];
- il **possesso di certificazioni riconosciute o attestazioni di terze part**i, a garanzia della trasparenza e della conformità agli standard in materia di ambiente, responsabilità sociale, qualità e sicurezza sul lavoro.

Tale attività è gestita prioritariamente su una selezione di fornitori, individuati tramite un processo di segmentazione che ha consentito di selezionare quelli con un potenziale maggior impatto di business e di rischio.

Know Your Third Party

Sisal ha avviato il **progetto "Know Your Third Party" (KYTP)** nel 2023 con l'obiettivo di **rafforzare il controllo e la gestione dei rischi associati alla catena di fornitura**, in un contesto normativo e operativo sempre più complesso.

Nell'ambito del progetto KYTP sono state analizzate le aree di rischio, tra cui quelle ESG, ed è stato disegnato un processo fondato su una metodologia multidimensionale di screening dei fornitori.

È stata definita una **struttura di controlli in diversi ambiti di rischio** (reputazionale, finanziario, privacy e anticorruzione, salute e sicurezza, cybersecurity, sociale e ambientale) e per ciascuna dimensione è stato definito un **questionario** che analizza quelli che Sisal considera i requisiti minimi per valutare l'ammissibilità del fornitore in fase di onboarding.

Per i fornitori che superano la fase di screening sono inoltre previste **checklist di dettaglio** specifiche da inviare in fase di selezione all'interno della valutazione tecnica.

Per migliorare l'efficienza e la gestione strategica dei processi aziendali, il progetto KYTP si è ulteriormente evoluto nel 2024 attraverso tre iniziative chiave:

- l'unificazione e ottimizzazione del sistema di procurement grazie a una **piattaforma centralizzata** che integra la gestione dei fornitori, le gare d'appalto e gli acquisti tramite catalogo;
- l'ampliamento dell'analisi del rischio nelle **due diligence delle terze parti**, adottando un approccio risk-based;
- il miglioramento dei **processi end-to-end** allineandoli alle best practice SAP così da ottimizzare i flussi operativi.

Tale sistema, basato su dati e informazioni, consente di mappare e valutare, tra gli altri, i rischi ESG, legali e operativi dei fornitori, creando una visione chiara della maturità e affidabilità della filiera.

L'obiettivo è prevenire impatti negativi sulla sostenibilità e sulla reputazione aziendale, assicurando che tutti gli operatori coinvolti rispettino standard etici, normativi e qualitativi rigorosi.

Inoltre, si inserisce in una strategia più ampia di gestione del rischio e di transizione verso un modello di business sostenibile e resiliente, in linea con le best practice internazionali.

65 Il numero dei fornitori comprende il perimetro Italia e sue controllate estere.
66 La direttiva impone alle imprese di identificare, prevenire, mitigare e rimediare agli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente all'interno della catena di fornitura.
67 Pubblicato sul sito al seguente link.
68 L'analisi EcoVadis consente di ottenere la valutazione delle proprie performance ESG e delle policy di sostenibilità, nonché benchmark e suggerimenti per migliorare. In considerazione degli oneri di compilazione e sottoscrizione alla piattaforma, Sisal mette anche a disposizione un'alternativa accessibile costituita da una survey sviluppata internamente, che permette di misurare il livello di maturità dei fornitori sui temi ESG.

Appendici

- Nota metodologica
- Tabelle performance 2022-2024
- GRI Content Index
- SASB Content Index
- Relazione di revisione limitata

Nota metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta il più importante strumento di comunicazione con tutti gli stakeholder delle tante attività di responsabilità sociale, ambientale ed economica di Sisal.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 è stato redatto in accordo al Sustainability Reporting Standards (di seguito anche "GRI Standards") pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2016 e aggiornati al 2021, secondo l'opzione "in accordance with" ed è pubblicato con frequenza annuale.

Perimetro e processo di reporting

Tutti i dati, le iniziative e i progetti si riferiscono al periodo compreso tra il 01/01/2024 e il 31/12/2024, salvo diversamente indicato, e fanno riferimento alla società Sisal S.p.A. e alle relative controllate, sia italiane che estere.

L'unica eccezione è rappresentata da alcuni indicatori sociali che si riferiscono al solo perimetro Italia (Sisal S.p.a., Sisal Italia S.p.a. e Sisal Gaming S.r.l.), come specificato nelle relative note. La funzione responsabile della predisposizione di questo documento è Sustainability, nell'ambito della Direzione Legal&Risk.

La funzione responsabile della predisposizione di questo documento è Sustainability, nell'ambito della Direzione Legal&Risk.

Principi di rendicontazione e materialità

Il presente documento è redatto secondo i principi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità.

Nel 2023, la società ha determinato la "materialità d'impatto", in accordo a quanto previsto dai GRI Standards 2021, ed ha effettuato a titolo volontario la determinazione della "materialità finanziaria", in via anticipata rispetto all'applicazione della "doppia materialità" prevista dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). La metodologia adottata e le attività realizzate sono riportate all'interno dell'appendice dedicata, in coda alla seguente nota metodologica.

I contenuti del Bilancio di Sostenibilità sono quindi stati definiti in base alle risultanze dell'analisi di doppia materialità (finanziaria e d'impatto). In aggiunta, sono considerati anche altri principi di rendicontazione indicati dalle linee guida dei GRI Standards, in particolare: inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità e completezza. Il Bilancio di Sostenibilità descrive l'approccio allo stakeholder engagement e considera le risultanze delle attività sviluppate annualmente.

I contenuti si concentrano sui temi materiali e forniscono una rappresentazione completa del contesto di sostenibilità in cui opera Sisal.

Il Bilancio di Sostenibilità offre una visione delle performance sia positive sia negative, garantendo equilibrio nella rappresentazione dei contenuti che sono espressi attraverso un linguaggio il più possibile chiaro e comprensibile.

Al fine di garantire affidabilità, accuratezza e tempestività dei contenuti, per la raccolta dei dati e l'elaborazione del documento è stato utilizzato il sistema informativo interno che ha visto coinvolti, ciascuno per il proprio ruolo e competenze, i referenti delle diverse funzioni aziendali competenti.

I contenuti del Bilancio di Sostenibilità vengono integrati, nel corso dell'anno, con informazioni aggiuntive pubblicate nella sezione Sostenibilità del sito internet ufficiale: **sisal.com.**

Restatement dei dati ambientali

Nel presente documento sono stati effettuati alcuni restatement dei dati relativi agli anni 2022 e 2023, al fine di migliorarne la completezza, la coerenza metodologica e l'accuratezza. In particolare:

- il consumo di gas naturale del 2022 è stato ricalcolato includendo il quantitativo utilizzato per riscaldamento da Sisal Sans, precedentemente rendicontato come acquistato in outsourcing, con conseguente aggiornamento delle emissioni Scope 1, in quanto precedentemente la quota parte relativa al gas naturale era stata rendicontata come Scope 2.
- sono stati integrati i consumi di raffrescamento/riscaldamento della sede di Milano per gli anni 2022 e 2023, utilizzando per il primo anno la miglior stima disponibile in assenza di dati puntuali.
- è stato inoltre effettuato un affinamento metodologico sul calcolo delle emissioni Scope 3 (Categorie 1, 2, 4, 6, 8 e 13), ampliando le fonti considerate, migliorando la classificazione, aggiornando i fattori di emissione e i tassi di cambio.

Tali aggiornamenti hanno comportato una revisione dei valori complessivi delle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3. Per maggiori dettagli, si rimanda alle Tabelle performance, sezione Impatti ambientali (**pag. 91**).

Revisione e approvazione

Il Bilancio di Sostenibilità è sottoposto a revisione limitata da parte della società indipendente KPMG.

La relazione di revisione che descrive il dettaglio dei principi adottati, le attività svolte e le relative conclusioni è riportata in Appendice. Le informazioni relative alla "materialità finanziaria" e quelle relative al framework di riferimento SASB non sono invece oggetto di limited assurance da parte di KPMG.

Infine, il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Sisal S.p.A. in data 17 giugno 2025.

Nota metodologica sull'analisi di materialità

Nel 2023, Sisal ha sviluppato un'analisi di doppia materialità, che tiene conto sia della materialità d'impatto (prospettiva inside-out), sia della materialità finanziaria (prospettiva outside-in), in linea con le nuove richieste dei GRI Standards (2021) e delle indicazioni preliminari degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

La determinazione della materialità finanziaria è stata effettuata a titolo volontario e in via anticipata rispetto all'applicazione della "doppia materialità" prevista dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Le informazioni relative alla "materialità finanziaria" non sono oggetto di limited assurance da parte di KPMG S.p.A.

Il processo di materialità è stato sviluppato come di seguito:

1. **Analisi di contesto** per l'individuazione della rosa di tematiche potenzialmente rilevanti.
2. **Valutazione della rilevanza delle tematiche** da parte del top management e di un panel rappresentativo degli stakeholder di riferimento tramite survey e focus group.
3. **Valutazione degli impatti**, positivi e negativi, connessi alle tematiche tramite survey e focus group. Le risultanze sono state utilizzate per definire la materialità d'impatto.
4. **Valutazione degli impatti finanziari**, positivi e negativi, connessi alle tematiche tramite interviste one-to-one con alcuni esponenti del Management aziendale. Le risultanze sono state utilizzate per definire la materialità finanziaria.
5. **Creazione della matrice di doppia materialità** dall'aggregazione dei risultati dei precedenti step.

L'analisi di contesto ha consentito di identificare **15 tematiche di interesse prioritario per il settore Gaming & Gambling**, riclassificate come nella tabella riportata in **pagina 23**.

Nelle pagine successive sono invece dettagliati gli **esiti dell'analisi di doppia materialità** (d'impatto e finanziaria), con indicazione di opportunità e rischi individuati per ciascun tema.

Si rimanda invece alla trattazione dedicata a pagina XX per la descrizione del **processo di stakeholder engagement** e la risultante matrice di **doppia materialità**.

Gioco Responsabile	Promozione di un modello di Gioco Responsabile e tutela delle categorie vulnerabili	Promozione di un modello di business che crei valore in modo sostenibile e responsabile, garantendo la tutela dei giocatori tramite iniziative preventive a contrasto della dipendenza dal gioco d'azzardo. Impegno concreto in iniziative di informazione, formazione, prevenzione dei fenomeni di gioco problematico e contrasto delle criticità legate al gioco. Applicazione rigorosa e concreta del rispetto dell'età minima per giocare alle piatteforme fisiche e online, superando i limiti imposti dalle attuali piattaforme.
	Promozione di un modello di Gioco Responsabile e tutela delle categorie vulnerabili	Implementazione di pratiche volte a fornire una serie di strumenti di assistenza e di tutela per i giocatori problematici – quali un numero verde, dei sistemi di autovalutazione e dei percorsi di riabilitazione.
	Formazione dello staff sul Gioco Responsabile	Formazione e preparazione – per tutto il personale all'interno dei punti vendita – a riconoscere comportamenti problematici tra i giocatori e ad essere in grado di prestare supporto in caso di necessità, informando il giocatore o allontanandolo dalla sala se necessario.
	Comunicazione al consumatore	Comunicazione chiara e trasparente di informazioni al consumatore in modo da permettergli di giocare nell'ambito della legalità e di un gioco sano e consapevole, informandolo su rischi e pericoli del gioco d'azzardo ed evitando di promuovere il gioco come alternativa al lavoro o come mezzo di fuga da una cattiva situazione finanziaria, non promettendo vincite e non concentrandosi su particolari target di utenti (etnia, età...).
Ambiente di lavoro esemplare	Pari Opportunità e Promozione della Diversità e Inclusione (DEI) tramite la lotta alla discriminazione	Promozione di politiche di gender equity, inclusione e diversità tramite la valorizzazione delle diversità presenti in azienda, attraverso la lotta trasversale a tutta l'organizzazione nei confronti dei fenomeni di discriminazione e come elemento di accrescimento del benessere interno.
	Sviluppo del capitale umano	Attività di gestione, formazione e sviluppo delle persone, in modo da evitare i rischi legati alla scarsità di manodopera qualificata, implementando programmi di talent acquisition, piani di sviluppo della carriera e azioni strutturate di formazione.
Ambiente, territorio e comunità	Emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Impegno nella misurazione, gestione e riduzione degli impatti emissivi in atmosfera di gas a effetto serra (Scope 1, 2 e 3).
	Gestione responsabile di rifiuti e materiali	Approvvigionamento responsabile di materiali per gli uffici e i punti vendita – con particolare riferimento al consumo di carta – e gestione efficiente dei rifiuti prodotti e delle loro modalità di recupero e smaltimento.
	Consumo energetico	Impegno nella riduzione del proprio impatto energetico, sia nelle sedi del Gruppo, sia nei punti vendita sul territorio promuovendo sia l'efficientamento dei consumi che l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili.
	Sostegno alla comunità	Capacità di generare impatti positivi esterni a supporto delle comunità locali e del territorio di riferimento – quali investimenti economici, azioni di volontariato, donazioni e sponsorizzazioni.
Innovazione, Governance ed Etica di business	Ricerca e Innovazione	Promozione dell'innovazione – soprattutto in ambito digitale e informatico – valorizzando i talenti e le nuove generazioni, lo spirito imprenditoriale e la ricerca universitaria.
	Tutela dei dati sensibili (privacy & security)	Protezione della privacy e dei dati sensibili del giocatore, tramite una gestione accorta e nei massimi livelli di sicurezza del patrimonio informativo aziendale, ponendo un'elevata attenzione anche al tema della Cybersecurity.
	Cultura della legalità	Istituzione di adeguati sistemi di valutazione del rischio, adeguate policy e regolamenti e creazione di un forte commitment a livello di governance interna per contrastare i fenomeni di corruzione, frode, estorsione, riciclaggio di denaro e arricchimento indebito.
	Governance Responsabile	Creazione di una governance – da parte dei massimi organidi governo, ma in generale all'interno di tutta l'organizzazione – attenta alle tematiche sociali, economiche e ambientali, che favorisca uno stile di leadership inclusivo nei confronti di tutti gli stakeholder e funzionale allo sviluppo responsabile del Gruppo.
	Etica di business	Massima attenzione agli aspetti etici e morali che permeano la vision aziendale, in tutti gli aspetti quotidiani del business, concentrandosi in particolare sull'etica professionale di tutta la popolazione aziendale, sui temi della fiscalità e della contabilità trasparente e sul contrasto alle pratiche anticoncorrenziali.

Tabelle Materialità d'Impatto e finanziaria

			Materialità d'impatto	Livello di gravità/ beneficio
Gioco Responsabile	Promozione di un modello di gioco responsabile e tutela delle categorie vulnerabili	Opportunità	Riduzione delle problematiche connesse al gioco d'azzardo, grazie ad una formazione mirata dello staff dei punti vendita, volta a prevenire l'insorgere di problemi di dipendenza tra i clienti	
			Riduzione delle problematiche connesse al gioco d'azzardo, grazie a politiche di informazione e tutela dei giocatori	
		Rischi	Aumento dei clienti problematici, anche a seguito di un portafoglio di prodotti/servizi sbilanciato verso tipologie di gioco che potrebbero indurre allo sviluppo di problematicità o misure di player protection (e.g. introduzione di limiti di gioco), negli store fisici, non abbastanza efficaci	
			Incremento dei clienti problematici, anche a seguito di un portafoglio di prodotti/ servizi sbilanciato verso tipologie di gioco che inducono maggiormente allo sviluppo di problematicità o a inefficaci misure di player protection (e.g. introduzione di limiti di gioco) nel portale online	
			Violazione della normativa applicabile al Business in cui opera la società (e.g. limitazione gioco legale e/o distanze e orari, in base a quanto disposto da normative centrali e/o periferiche)	
			Garanzia di accesso alle piattaforme online e ai punti vendita fisici solo una volta compiuti i 18 anni, in modo da garantire il rispetto di tutte le normative e la tutela dei minori	
			Vendita di gioco a minori da parte della rete, con conseguente impatto negativo sui minori, maggiormente condizionabili degli adulti, e sulla credibilità/attrattività del Gruppo	
			Mancata tutela dei minori, a causa di una lacuna nella formazione dello staff addetto al controllo dell'età	
	Assistenza e tutela del giocatore	Opportunità	Individuazione e aiuto concreto dei giocatori che riscontrano problemi connessi al gioco d'azzardo, a partire da un'attenta valutazione da parte dello staff all'interno dei punti vendita	
			Individuazione e aiuto concreto dei giocatori che riscontrano problemi connessi al gioco d'azzardo, tramite algoritmi e sistemi informatici che permettano di riconoscere, anche online, i casi di gioco estremo	
			Attivazione di politiche di tutela e aiuto (numero verde, sistemi di autovalutazione, percorsi di riabilitazione e assistenza psicologica, formazione finanziaria) ai giocatori che hanno riscontrato serie problematiche dovute al gioco patologico	
		Rischi	Mancata tutela dei giocatori più fragili, con peggioramenti delle loro condizioni psicologiche e finanziarie	
	Formazione dello staff sul gioco responsabile	Opportunità	Tutela dei giocatori e dell'integrità dell'organizzazione, grazie ad un'elevata attenzione da parte dello staff ai temi relativi al gioco d'azzardo sui quali sono stati formati	
			Riduzione delle problematiche all'interno dei punti vendita sul territorio, grazie alle accortezze messe in campo dallo staff delle agenzie	
		Rischi	Mancata attenzione da parte dello staff alle problematiche relative al gioco d'azzardo, dovute a una formazione insufficiente erogata da parte dell'azienda	
			Gestione errata dei rapporti con i clienti, con conseguente insoddisfazione e possibilità di far insorgere problematiche connesse agli utenti maggiormente a rischio	
	Comunicazione al consumatore	Opportunità	Promozione del gioco, sia fisico che online, come mezzo per divertirsi e non come soluzione economica, tramite una comunicazione accorta e non incentrata su aspetti economici	
			Tutelare le minoranze e le persone maggiormente colpite dalle problematiche del gioco d'azzardo patologico, evitando comunicazioni targettizzate per questa fascia di persone	
		Rischi	Aumento dei casi di problematicità a seguito di comunicazione e/o pubblicità ingannevoli, nei Paesi in cui è possibile fare promozione	
			Insorgere di problemi di tipo finanziario nei giocatori, dovuti ad una comunicazione che promuova il gioco d'azzardo come un'alternativa al lavoro e un mezzo per fuggire dalla propria situazione finanziaria	

			Materialità finanziaria	Livello di gravità/ beneficio
Gioco Responsabile	Promozione di un modello di gioco responsabile e tutela delle categorie vulnerabili	Opport.	Aumento dei clienti dovuto a un riconoscimento in Italia come leader nella tutela del gioco responsabile e nella prevenzione verso possibili giocatori problematici	
		Rischi	Problemi reputazionali e legali a causa dell'aumento dei clienti problematici dovuto a un disegno del portafoglio di prodotti e servizi sbilanciato verso tipologie di gioco che inducono allo sviluppo di problematicità o a inefficaci misure di player protection (gioco online)	
			Problemi reputazionali e legali a causa dell'aumento dei clienti problematici dovuto a un disegno del portafoglio di prodotti e servizi sbilanciato verso tipologie di gioco che inducono allo sviluppo di problematicità o a inefficaci misure di player protection (punti vendita fisici)	
			Ritorno negativo (legale e di credibilità) dalla mancata attuazione dei protocolli di sicurezza e dei controlli nei punti vendita fisici dell'organizzazione (branded), sull'età delle persone e sull'accesso al punto vendita da parte di minori	
			Ritorno negativo (legale e di credibilità) dalla non applicazione di controlli adeguati sui giocatori da parte degli esercenti (unbranded) che operano sui territori	
			Conseguenze legate a eventi socialmente negativi (e.g. vendita gioco a minori da parte della rete, frodi, etc.) con conseguente impatto sulla credibilità/attrattività dei clienti attuali e potenziali della società	
	Assistenza e tutela del giocatore	Opport.	Posizionamento distintivo rispetto ai competitor grazie a politiche di sostegno del giocatore ben oltre quelle richieste dal regolatore, che garantiscano a Sisal il titolo di leader di mercato	
		Rischi	Cattiva pubblicità con conseguente calo della quota di mercato di Sisal, a causa di un mancato aiuto e sostegno ai giocatori che presentano situazioni di dipendenza patologica	
	Formazione dello staff sul gioco responsabile	Opport.	Maggiore soddisfazione dei propri clienti, grazie a livelli di servizio offerto dai propri dipendenti all'interno dei punti vendita	
		Rischi	Perdita di clienti a causa di uno staff (soprattutto all'interno dei punti vendita fisici) non adeguatamente formato a gestire i comportamenti problematici dei giocatori	
	Comunicazione al consumatore	Rischi	Attività di marketing rivolte a target deboli o maggiormente sensibili, che possono portare a conseguenze legali per Sisal	
			Ritorni mediatici negativi per l'organizzazione a seguito della realizzazione di campagne non in linea con gli obiettivi di Sisal di contenimento del gioco patologico	

			Materialità d'impatto	Livello di gravità/ beneficio
Ambiente di lavoro esemplare	Pari Opportunità e Promozione della Diversità e Inclusione (DEI) tramite la lotta alla discriminazione	Opportunità	Contributo allo sviluppo di un modello di società più inclusivo attraverso la diffusione di conoscenza e consapevolezza sulle tematiche di diversità, equità e rispetto delle individualità	
			Aumento del benessere dei dipendenti, sia negli uffici sia nei punti vendita sul territorio attraverso un ambiente più inclusivo	
			Supporto allo sviluppo di un ambiente più inclusivo anche tra i fornitori attraverso politiche di procurement che includano criteri di DEI	
		Rischi	Discriminazione e trattamento non equo delle persone all'interno del Gruppo sulla base di genere, religione, età, orientamento sessuale, provenienza geografica e altre caratteristiche individuali	
	Sviluppo del capitale	Opportunità	Sviluppo del capitale umano del Gruppo e trasmissione ai nuovi entrati delle adeguate competenze, necessarie per lo svolgimento della propria attività e per il proprio accrescimento professionale	
		Rischi	Mancata soddisfazione delle aspettative e delle esigenze di crescita individuale e professionale delle risorse umane	
			Mancata implementazione di programmi di formazione con conseguente arresto della crescita delle competenze, sia per i dipendenti delle agenzie di vendita sia per quelli operanti all'interno degli uffici	

			Materialità finanziaria	Livello di gravità/ beneficio
Ambiente di lavoro esemplare	Pari Opportunità e Promozione della Diversità e Inclusione (DEI) tramite la lotta alla DISCRIMINAZIONEdiscriminazione	Opportunità	Migliori performance economiche derivanti da una maggiore attrattività del brand nella ricerca di nuove figure, grazie alla sua attenzione alle diversità (medio lungo termine)	
			Migliori performance economiche derivanti da una maggiore attrattività per manager donna e per figure femminili, grazie alle politiche di Sisal rivolte al favorire l'avanzamento di carriera per le donne	
		Rischi	Conseguenze negative legate all'accertamento di eventi di discriminazione, all'interno della sede o dei punti vendita del territorio	
			Inadeguata attuazione delle azioni in ambito Diversity, Equity & Inclusion con conseguenze quali decremento della performance, diminuzione di incentivo e motivazione delle risorse, mancata soddisfazione e fidelizzazione dei clienti, mancata attrazione di nuovi talenti e stakeholder	
	Sviluppo del capitale	Opportunità	Migliori performance economiche derivanti da una presenza di un personale di alto livello, formato e in grado di porre Sisal come azienda all'avanguardia nello svolgimento delle proprie attività, anticipando i propri competitor	
			Maggiore garanzia di continuità del business, grazie alla presenza di un organico completo e mai carente, dovuto alla corretta gestione dei propri dipendenti, alla capacità di attrarne di nuovi e al saper gestire l'organico durante tutto l'anno	
		Rischi	Riduzione delle performance aziendali, dovuta alla presenza di dipendenti non sufficientemente formati per lo svolgimento delle attività a proprio carico	
			Personale non adeguatamente coinvolto e allineato con gli obiettivi della società, a causa di una mancata diffusione dei valori e della mission aziendale	
			Carenza di risorse in alcuni ambiti aziendali o difficoltà nell'attrarre nuovi talenti in aree specifiche, dovuti alla difficoltà di effettuare un recruiting adeguato alle esigenze della società (in termini di rispetto delle pipeline di richieste)	
			Aumento del turnover non controllato a causa di inadeguate politiche del personale con il rischio di aumentare la richiesta di risorse non pianificate	
			Perdita di risorse strategiche per la società o definizione di piani di successione non adeguati, dovuti a una difficoltà nel trattenere i talenti in azienda	
			Diminuzione della talent attraction e retention, a seguito di politiche di remunerazione e incentivazione del personale rilevante non adeguate	
			Diminuzione della qualità delle prestazioni di lavoro e inefficacia dei processi aziendali, dovuti ad un inadeguato dimensionamento delle strutture aziendali con conseguente carico di lavoro effettivo troppo elevato su una singola area/divisione aziendale	

			Materialità d'impatto	Livello di gravità/ beneficio
Ambiente, territorio e comunità	Emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Opportunità	Riduzione delle emissioni grazie ad attività all'interno della propria sfera di business (quali la sostituzione delle fonti energetiche, la riduzione dei consumi energetici e di materiali)	
			Contributo positivo alla lotta al cambiamento climatico, attraverso l'implementazione di una Climate Strategy a livello di Gruppo	
			Supporto alla riduzione delle emissioni GHG lungo l'intera filiera, per esempio attraverso politiche di acquisto più attente agli aspetti ambientali e attraverso iniziative di coinvolgimento della rete di vendita	
		Rischi	Mancato contributo alla lotta al cambiamento climatico, a causa del non allineamento a obiettivi o standard nazionali e internazionali, in materia di emissioni e climate change	
	Gestione responsabile di rifiuti e materiali	Opportunità	Recupero e riciclo di rifiuti per la successiva produzione di nuovi materiali e/o per la generazione di energia	
			Recupero e riciclo di rifiuti per ridurre i costi per la collettività legati allo smaltimento dei rifiuti e in particolare all'utilizzo non efficiente di materiale	
		Rischi	Impatti rilevanti sull'ambiente e sulla comunità locale, dovuti alla non virtuosa gestione dei rifiuti in termini di volumi prodotti e mancata destinazione a trattamenti di recupero (materia o energia)	
			Consumo eccessivo e sovraproduzione di carta per l'utilizzo negli uffici e in particolare nei punti vendita sul territorio	
	Consumo energetico	Opport.	Riduzione dell'impatto ambientale, grazie all'implementazione di iniziative di efficientamento energetico e una maggiore sensibilizzazione dei dipendenti (in particolare di quelli che operano all'interno delle agenzie di vendita)	
		Rischi	Possibile contributo alla crisi energetica nazionale e internazionale, a causa di un elevato livello di consumi e della mancata implementazione di azioni di efficientamento nei punti vendita sul territorio	
	Sostegno alla comunità	Opportunità	Creazione di un impatto socio-economico positivo all'interno del territorio, grazie a specifiche attività in partnership con attori locali	
			Iniziative in network con enti del territorio per tutelare i giocatori e ridurre le problematiche dovute al gioco sul territorio di riferimento	
		Rischi	Nascita di malcontenti tra le comunità locali a causa dell'attività svolta dal Gruppo Sisal nei territori di riferimento	
			Mancata valorizzazione del territorio di riferimento e mancata collaborazione con gli enti del territorio che si occupano delle problematiche dovute alle dipendenze	
			Aumento di problematiche legate al gioco d'azzardo sui territori di riferimento	

			Materialità finanziaria	Livello di gravità/ beneficio
Ambiente, territorio e comunità	Emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Opportunità	Accesso a fondi di finanziamento e a risorse economiche destinate ad organizzazioni che definiscono Piani di Adattamento e Mitigazione al cambiamento climatico	
		Rischi	Eventi atmosferici e naturali, anche dovuti al cambiamento climatico, di entità tale da procurare danni o compromettere l'operatività aziendale e/o quella di clienti e fornitori (e.g. rischi fisici quali uragani, inondazioni, terremoti, etc.)	
			Mancato allineamento a standard nazionali e internazionali in materia di emissioni, con conseguenti sanzioni per Sisal e pubblicità negativa	
	Gestione responsabile di rifiuti e materiali	Opportunità	Accesso a fondi di finanziamento e a risorse economiche in virtù di una gestione virtuosa di una Materia Prima strategica per l'organizzazione, quale la carta	
		Rischi	Sanzioni derivanti da mancata compliance normativa in materia di gestione dei rifiuti	
			Mancato efficientamento del consumo di carta, con conseguenze sia esterne, ma anche sul business di Sisal	
	Consumo energetico	Opportunità	Risparmio economico sulle bollette di luce e gas, connesso all'efficientamento energetico di edifici e punti vendita territoriali	
		Rischi	Mancato efficientamento dei consumi energetici, con aumento dei costi legati all'energia per Sisal	
			Mancato allineamento agli obiettivi di riduzione dei consumi energetici, con conseguenti danni economici (sanzioni) e reputazionali	
	Sostegno alla comunità	Opportunità	Riduzione delle problematiche con le comunità locali, grazie ad una stretta collaborazione e a iniziative sul territorio	
		Rischi	Danni economici derivanti da malcontenti a seguito dell'attività svolta da Sisal, a causa di una mancata collaborazione con gli enti sul territorio o di un'insufficiente comunicazione con i cittadini (pressione delle comunità locali sui legislatori locali)	
			Mancato pagamento di tasse e imposte da parte della Società e/o per conto dei dipendenti con responsabilità della Società e conseguente aumento delle penali da pagare	

			Materialità d'impatto	Livello di gravità/ beneficio
Innovazione, governance ed etica di business	Ricerca e Innovazione	Opportunità	Sviluppo di tecnologie per ridurre le conseguenze del gioco problematico, grazie ad un costante investimento in ricerca e sviluppo	
			Investimenti in competenze e tecnologie che creano esternalità positive per la società e per il sistema Paese nel suo complesso	
			Investimenti in competenze e tecnologie che aumentano il numero di persone con competenze ICT/STEM, anche attraverso la collaborazione con università ed enti di ricerca	
		Rischi	Mancata innovazione interna con conseguente rischio di non contribuire allo sviluppo tecnologico del Paese, anche in termini di formazione delle persone	
	Tutela dei dati sensibili (privacy & security)	Opport.	Adozione dei massimi livelli di sicurezza in merito al tema della Cybersecurity, in modo da garantire agli utenti l'assenza di perdite o furti di dati e il proseguimento delle attività operative	
		Rischi	Rischio di utilizzo illecito dei dati personali, di falsa notifica al Garante per la privacy, di mancata adozione delle misure necessarie per tutelare i dati personali, di mancato rispetto dei provvedimenti stabiliti dal Garante per la privacy e della normativa applicabile	
			Possibile perdita di dati a seguito di un attacco informatico a valle di una parziale copertura dei requisiti di sicurezza nel processo di sviluppo	
			Possibile intercettazione a causa dell'utilizzo di protocolli non sicuri all'interno della rete aziendale o possibile visualizzazione di dati riservati a causa della mancata cifratura degli stessi	
			Possibile cancellazione accidentale dei dati tramite accesso diretto ai database di produzione da parte degli utenti di Business	
			Indisponibilità/ blocco/ malfunzionamento dei sistemi informatici (hardware e software) con conseguente interruzione delle attività operative (e.g. sistemi predisposti ad abilitare utenze interne e tecniche all'accesso, visualizzazione e utilizzo delle informazioni, software di supporto al gaming quale piattaforma GNTN, etc.)	
	Cultura della legalità	Opport.	Garanzia di integrità e contributo alla legalità nel mercato del gioco, limitando i rischi connessi al gioco illegale	
		Rischi	Mancanza di trasparenza nei processi operativi e decisionali da parte dell'organizzazione, con conseguente diffidenza di mercati, investitori e clienti	
			Violazione della normativa anticorruzione di riferimento, che può rappresentare violazione di legge, inadempimento delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti in essere e illecito disciplinare	
	Governance responsabile	Opport.	Contributo al percorso verso il raggiungimento di un modello globale di sviluppo sostenibile, attraverso l'adozione volontaria di buone pratiche di governance che garantiscano maggiore trasparenza e presidio della strategia di sostenibilità diffusa trasversalmente all'interno dell'azienda	
		Rischi	Risposta inadeguata da parte di Sisal alle aspettative degli stakeholder esterni in materia di sostenibilità aziendale	
			Errata strutturazione o scarsa eterogeneità nella composizione degli organi di vertice e dei Comitati (e.g. quota amministratori indipendenti, presenza o meno di donne, distribuzione competenze, etc.)	
	Etica di business	Opport.	Diffusione di una cultura indirizzata all'etica aziendale, in grado di promuovere comportamenti corretti e prassi di comportamento eque, sia internamente che al di fuori del perimetro aziendale	
		Rischi	Violazione da parte dei dipendenti interni e dei collaboratori della documentazione di autoregolamentazione formalizzata tramite normativa interna (policy, regolamenti interni etc.) o assetto di normativa interna non adeguato alle attività svolte dalla Società	
			Violazione delle regole poste a tutela della concorrenza con ulteriori rischi di sanzioni da parte delle Autorità nazionali garanti della concorrenzazione	
			Violazione norme disciplinate dal Decreto Legislativo 231/2001	
			Mancata o errata definizione di adeguate politiche di Whistleblowing, utilizzo di strumenti non adeguati all'invio delle segnalazioni o gestione non tempestiva delle segnalazioni	

			Materialità finanziaria	Livello di gravità/ beneficio
Innovazione, governance ed etica di business	Ricerca e Innovazione	Opport.	Aumento dei clienti del Gruppo, grazie ad un'offerta di prodotti sempre più innovativa e all'avanguardia	
		Rischi	Mancato investimento in ricerca e innovazione, con conseguente perdita di quote di mercato rispetto ai propri competitor	
	Tutela dei dati sensibili (privacy & security)	Opport.	Riduzione/azzeramento delle perdite di dati con maggiori garanzie per il cliente e maggiore attrattività per il brand Sisal	
		Rischi	Conseguenze legali a seguito di un utilizzo illecito dei dati personali, di falsa notifica al Garante per la privacy, di mancata adozione delle misure necessarie per tutelare i dati personali, di mancato rispetto dei provvedimenti stabiliti dal Garante per la privacy e della normativa applicabile	
			Ripercussioni negative a causa di possibili attacchi informatici dovuti a una parziale copertura dei requisiti di sicurezza nel processo di sviluppo	
			Intercettazione di informazioni riservate a causa dell'utilizzo di protocolli non sicuri all'interno della rete aziendale o possibile visualizzazione di dati riservati a causa della mancata cifratura degli stessi	
			Cancellazione accidentale dei dati tramite accesso diretto al database di produzione da parte degli utenti con conseguenze legali ed economiche per Sisal	
			Perdita di clienti a causa dell'indisponibilità, blocco o malfunzionamento dei sistemi informatici con conseguente interruzione delle attività operative	
	Cultura della legalità	Rischi	Conseguenze legali e reputazionali a seguito di casi di corruzione accertati	
			Multe e sanzioni dovute a politiche fiscali scorrette e non in linea con le normative nazionali	
	Governance responsabile	Opport.	Posizionamento come leader di mercato, con benefici derivanti dal mercato finanziario, grazie ad una leadership innovativa, predisposta a lavorare per migliorare il proprio business e anticipare i trend globali	
		Rischi	Svantaggi per il Gruppo dovuti ad un'errata strutturazione degli organi di vertice e dei Comitati e a una scarsa eterogeneità all'interno degli stessi (e.g. quota amministratori indipendenti, presenza o meno di donne, distribuzione competenze)	
			Ritorni negativi dovuti al mancato ottenimento o rinnovo delle certificazioni (e.g. certificazioni ISO 27001, WLA-SCS, ISO 9001, etc.)	
	Etica di business	Opport.	Riduzione delle problematiche legali e di immagine dovute al non rispetto di principi etici e morali da parte dell'organizzazione e dei suoi dipendenti	
		Rischi	Ripercussioni legali e pecuniarie su Sisal a seguito di una violazione da parte dei dipendenti interni o dei collaboratori della documentazione di autoregolamentazione formalizzata tramite normativa interna (policy, regolamenti interni etc.)	
			Conseguenze legali a seguito della violazione delle norme disciplinate dal Decreto Legislativo 231/2001	
			Accadimento di comportamenti non etici da parte di dipendenti, collaboratori o dirigenti aziendali, a seguito di una mancata o non corretta definizione e applicazione di politiche di Whistleblowing, oltre ad una possibile gestione non tempestiva delle stesse	
			Sanzioni da parte delle Autorità nazionali garanti della concorrenza a seguito di violazione delle regole poste a tutela della concorrenza	
			Violazione della normativa anticorruzione di riferimento, che può rappresentare violazione di legge, inadempimento delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti in essere e illecito disciplinare	

Tabelle di performance 2022-2024

Indicatori Sociali

Nel 2023 è stato chiuso il business in Spagna e non è quindi più all'interno dle perimetro di rendicontazione 2024.
Tenuta evidenza solo dove necessario ai fini della rendicontazione per gli anni 2022-2023.

GRI 2-7 General disclosure sui dipendenti

Dipendenti per genere e tipologia di contratto

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		D	I	Totale	D	I	Totale	D	I	Totale
Uomini	n.	111	1.717	**1.828**	77	1.891	**1.968**	70	2.077	**2.147**
Donne	n.	64	1.064	**1.128**	42	1.195	**1.237**	52	1.292	**1.344**
Totale	**n.**	**175**	**2.781**	**2.956**	**119**	**3.086**	**3.205**	**122**	**3.369**	**3.491**

Dipendenti per genere e tipologia di contratto

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		FT	PT	Totale	FT	PT	Totale	FT	PT	Totale
Uomini	n.	1.780	48	**1.828**	1.922	46	**1.968**	2.097	50	**2.147**
Donne	n.	982	146	**1.128**	1.101	136	**1.237**	1.217	127	**1.344**
Totale	**n.**	**2.762**	**194**	**2.956**	**3.023**	**182**	**3.205**	**3.314**	**177**	**3.491**

Dipendenti per Paese e tipologia di contratto

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		D	I	Totale	D	I	Totale	D	I	Totale
Italia	n.	173	1.898	**2.071**	118	2.064	**2.182**	120	2.126	**2.246**
Spagna	n.	2	10	**12**						
Marocco	n.	0	72	**72**	0	76	**76**	0	170	**170**
Albania	n.	0	612	**612**	0	697	**697**	0	730	**730**
Turchia	n.	0	189	**189**	1	249	**250**	2	343	**345**
Totale	**n.**	**175**	**2.781**	**2.956**	**119**	**3.086**	**3.205**	**122**	**3.369**	**3.491**

D = contratto a tempo determinato
I = contratto a tempo indeterminato

Dipendenti per Paese e tipologia di contratto

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		FT	PT	Totale	FT	PT	Totale	FT	PT	Totale
Italia	n.	1.877	194	**2.071**	2.000	182	**2.182**	2.069	177	**2.246**
Spagna	n.	12	0	**12**						
Marocco	n.	72	0	**72**	76	0	**76**	170	0	**170**
Albania	n.	612	0	**612**	697	0	**697**	730	0	**730**
Turchia	n.	189	0	**189**	250	0	**250**	345	0	**345**
Totale	**n.**	**2.762**	**194**	**2.956**	**3.023**	**182**	**3.205**	**3.314**	**177**	**3.491**

FT = full-time
PT = part-time

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

Lavoratori non dipendenti per genere

Parametro	Unità	2022		2023		2024	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Interinali	n	7	4	14	5	52	37
Stagisti	n	21	31	10	9	4	4
Totale	**n**	**28**	**35**	**24**	**14**	**56**	**41**

Lavoratori non dipendenti per Paese

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Interinali	Stagisti	Totale	Interinali	Stagisti	Totale	Interinali	Stagisti	Totale
Italia	n.	10	52	**62**	19	16	**35**	87	7	**94**
Spagna	n.	0	0	**0**						
Marocco	n.	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**
Albania	n.	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**
Turchia	n.	1	0	**1**	0	3	**3**	0	1	**1**
Totale	**n.**	**11**	**52**	**63**	**19**	**19**	**38**	**89**	**8**	**97**

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti

*Chiusura del business in Spagna nel 2023, i dati per il turnover sono quindi relativi all'uscita di tutti i dipendenti presenti nel Paese.

Nuove assunzioni per Paese e fascia d'età

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	n.	171	279	38	**488**	142	214	12	**368**	119	178	22	**319**
Spagna	n.	3	0	1	**4**								
Marocco	n.	4	13	0	**17**	12	8	0	**20**	38	74	4	**116**
Albania	n.	186	198	0	**384**	159	159	0	**318**	90	130	1	**221**
Turchia	n.	45	57	1	**103**	43	50	1	**94**	97	48	0	**145**
Totale	**n.**	**409**	**547**	**40**	**996**	**356**	**431**	**13**	**800**	**344**	**430**	**27**	**801**

Tasso d'assunzione per Paese e fascia d'età

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	%	66	19	11	**24**	51	14	3	**17**	44	11	6	**14**
Spagna	%	75	0	100	**33**								
Marocco	%	29	23	0	**24**	60	15	0	**26**	88	60	100	**1**
Albania	%	66	60	0	**63**	56	38	0	**46**	40	26	33	**0**
Turchia	%	88	43	20	**54**	60	29	13	**38**	75	24	0	**0**
Totale	**%**	**67**	**27**	**11**	**34**	**55**	**20**	**3**	**25**	**51**	**18**	**7**	**0**

Nuove assunzioni per Paese e genere

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	n.	318	170	**488**	223	145	**368**	210	109	**319**
Spagna	n.	2	2	**4**						
Marocco	n.	13	4	**17**	16	4	**20**	90	26	**116**
Albania	n.	223	161	**384**	180	138	**318**	119	102	**221**
Turchia	n.	68	35	**103**	59	35	**94**	53	92	**145**
Totale	**n.**	**624**	**372**	**996**	**478**	**322**	**800**	**472**	**329**	**801**

Turnover per Paese e fascia d'età

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	n.	98	217	41	**356**	59	165	33	**257**	62	154	38	**254**
Spagna	n.	2	1	0	**3**	4	7	1	**12**				
Marocco	n.	4	12	0	**16**	4	11	1	**16**	8	13	1	**22**
Albania	n.	102	85	0	**187**	108	125	0	**233**	76	112	0	**188**
Turchia	n.	6	27	0	**33**	10	22	1	**33**	24	26	0	**50**
Totale	**n.**	**212**	**342**	**41**	**595**	**185**	**330**	**36**	**551**	**170**	**305**	**39**	**514**

Tasso d'assunzione per Paese e genere

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	%	25	21	**24**	17	17	**17**	15	13	**14**
Spagna	%	29	40	**33**						
Marocco	%	20	50	**24**	27	25	**26**	66	76	**68**
Albania	%	63	63	**63**	45	46	**46**	28	33	**30**
Turchia	%	50	67	**54**	35	44	**38**	27	63	**42**
Totale	**%**	**34**	**33**	**34**	**24**	**26**	**25**	**22**	**24**	**23**

Tasso di turnover per Paese e fascia d'età

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	%	38	15	12	**17**	21	11	9	**12**	23	10	10	**11**
Spagna	%	50	14	0	**25**	100	100	100	**100**				
Marocco	%	29	21	0	**22**	20	20	100	**21**	19	11	25	**13**
Albania	%	36	26	0	**31**	38	30	0	**33**	33	22	0	**26**
Turchia	%	12	20	0	**17**	14	13	13	**13**	18	13	0	**14**
Totale	**%**	**35**	**17**	**12**	**20**	**28**	**15**	**10**	**17**	**25**	**13**	**9**	**15**

Turnover per Paese e genere

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	n.	215	141	**356**	146	111	**257**	155	99	**254**
Spagna	n.	2	1	**3**	7	5	**12**			
Marocco	n.	14	2	**16**	14	2	**16**	14	8	**22**
Albania	n.	128	59	**187**	136	97	**233**	99	89	**188**
Turchia	n.	16	17	**33**	25	8	**33**	26	24	**50**
Totale	**n.**	**375**	**220**	**595**	**328**	**223**	**551**	**294**	**220**	**514**

Tasso di turnover per Paese e genere

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	%	17	17	**17**	11	13	**12**	11	12	**11**
Spagna	%	29	20	**25**	100	100	**100**			
Marocco	%	22	25	**22**	23	13	**21**	10	24	**13**
Albania	%	36	23	**31**	34	32	**33**	24	29	**26**
Turchia	%	12	33	**17**	15	10	**13**	13	17	**14**
Totale	**%**	**21**	**20**	**20**	**17**	**18**	**17**	**14**	**16**	**15**

GRI 401-3 Congedo parentale

Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale, per genere

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	n.	1.265	806	**2.071**	1.339	843	**2.182**	1.393	853	**2.246**
Marocco	n.	64	8	**72**	60	16	**76**	136	34	**170**
Albania	n.	355	257	**612**	398	299	**697**	418	312	**730**
Turchia	n.	137	52	**189**	171	79	**250**	200	145	**345**
Totale	**n.**	**1.821**	**1.123**	**2.944**	**1.968**	**1.237**	**3.205**	**2.147**	**1.344**	**3.491**

Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	n.	11	59	**70**	9	73	**82**	13	68	**81**
Marocco	n.	n.d.	n.d.	**n.d**	3	1	**4**	2	0	**2**
Albania	n.	n.d.	n.d.	**n.d**	1	13	**14**	1	24	**25**
Turchia	n.	n.d.	n.d.	**n.d**	4	1	**5**	6	4	**10**
Totale	**n.**	**11**	**59**	**70**	**17**	**88**	**105**	**22**	**96**	**118**

Dipendenti che sono tornati al lavoro nel periodo di riferimento dopo la fine del congedo parentale, per genere

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	n.	n.d.	n.d.	**n.d**	9	28	**37**	13	20	**33**
Marocco	n.	n.d.	n.d.	**n.d**	3	1	**4**	2	0	**2**
Albania	n.	n.d.	n.d.	**n.d**	0	11	**11**	0	3	**3**
Turchia	n.	n.d.	n.d.	**n.d**	4	0	**4**	6	3	**9**
Totale	**n.**	**n.d**	**n.d**	**n.d**	**16**	**40**	**56**	**21**	**26**	**47**

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro per Paese

Totale

Parametro	Unità	2022	2023	2024
Ore di lavoro totali	Ore	4.887.808	5.074.558	5.940.659
Tasso d'infortunio	%	0,8	2,2	0,3
Totale infortuni registrati	n.	4	11	2
Incidenti con gravi conseguenze (esclusi quelli mortali)	n.	0	0	0
Incidenti mortali	n.	0	0	0

Italia

Parametro	Unità	2022	2023	2024
Ore di lavoro totali	Ore	3.389.560	3.454.200	3.604.459
Tasso d'infortunio	%	1,2	2,9	0,6
Totale infortuni registrati	n.	4	10	2
Incidenti con gravi conseguenze (esclusi quelli mortali)	n.	0	0	0
Incidenti mortali	n.	0	0	0

Albania

Parametro	Unità	2022	2023	2024
Ore di lavoro totali	Ore	1.003.680	1.309.977	1.502.000
Tasso d'infortunio	%	0	0,8	0
Totale infortuni registrati	n.	0	1	0
Incidenti con gravi conseguenze (esclusi quelli mortali)	n.	0	0	0
Incidenti mortali	n.	0	0	0

Marocco

Parametro	Unità	2022	2023	2024
Ore di lavoro totali	Ore	118.080	175.909	296.480
Tasso d'infortunio	%	0	0	0
Totale infortuni registrati	n.	0	0	0
Incidenti con gravi conseguenze (esclusi quelli mortali)	n.	0	0	0
Incidenti mortali	n.	0	0	0

Turchia

Parametro	Unità	2022	2023	2024
Ore di lavoro totali	Ore	376.488	134.472	537.720
Tasso d'infortunio	%	0	0	0
Totale infortuni registrati	n.	0	0	0
Incidenti con gravi conseguenze (esclusi quelli mortali)	n.	0	0	0
Incidenti mortali	n.	0	0	0

GRI 404-1 Ore medie di formazione per dipendente

Ore medie di formazione non obbligatoria per dipendente, per genere

Italia				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Uomini	n.	13,7	13,0	10,9
Donne	n.	17,0	20,1	17,2
Marocco				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Uomini	n.	n.d.	1,4	4,0
Donne	n.	n.d.	2,1	8,9
Albania				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Uomini	n.	n.d.	7,0	6,1
Donne	n.	n.d.	8,6	8,8
Turchia				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Uomini	n.	n.d.	18,9	36,6
Donne	n.	n.d.	23,3	56,2

*9 ore non assegnabili per mancanza di informazioni sul genere dei partecipanti

Ore totali di formazione non obbligatoria per dipendente, per genere (NON GRI)

Italia				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Parametro	Unità	2022	2023	2024
Uomini	n.	17.314	17.445	15.176
Donne	n.	13.702	16.951	14.667
Totale	**n.**	**31.016**	**34.396**	**29.842**
Marocco				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Uomini	n.	n.d.	**83**	**545**
Donne	n.	n.d.	**33**	**303**
Totale	**n.**	**n.d.**	**116**	**848**
Albania				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Uomini	n.	n.d.	2.768	2.565
Donne	n.	n.d.	2.572	2.733
Totale	**n.**	**n.d.**	**5.340**	**5.298**
Turchia				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024***
Uomini	n.	n.d.	**3.231**	**7.323**
Donne	n.	n.d.	**1.837**	**8.154**
Totale	**n.**	**n.d.**	**5.068**	**15.478**

Ore medie di formazione non obbligatoria per dipendente, per categoria professionale

Italia				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Apprendisti	n.	n.d.	n.d.	n.d.
Operai	n.	11,8	0,4	1,8
Impiegati	n.	13,4	16,3	12,0
Quadri	n.	30,6	33,7	24,7
Dirigenti	n.	20,3	29,5	28,3

Ore totali di formazione non obbligatoria per dipendente, per categoria professionale (NON GRI)

Italia				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Apprendisti	n.	1	n.d.	n.d.
Operai	n.	1.224	140	199
Impiegati	n.	23.247	25.164	22.071
Quadri	n.	5.507	7.251	5.986
Dirigenti	n.	1.037	1.504	1.585
Totale	**n.**	**31.016**	**34.058**	**29.840**

Ore totali di formazione (obbligatoria e non obbligatoria) per Paese (NON GRI)

Italia				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Italia	n.	46.897	41.938	45.164
Marocco	n.	405	227	1.024
Albania	n.	247	6.578	7.051
Turchia	n.	839	5.932	18.342
Totale	**n.**	**48.388**	**54.676**	**71.580**

Ore medie di formazione (obbligatoria e non obbligatoria) per dipendente, per Paese (NON GRI)

Italia				
Parametro	**Unità**	**2022**	**2023**	**2024**
Italia	n.	22,6	19,2	20,1
Marocco	n.	5,6	3,0	6,0
Albania	n.	0,4	9,4	9,7
Turchia	n.	4,4	23,7	53,2
Totale	**n.**	**16,4**	**17,1**	**20,5**

Formazione erogata per ambito (NON GRI)

Categoria	Unità	2022*	2023*	2024	
		Dipendenti coinvolti	Dipendenti coinvolti	Dipendenti coinvolti	Ore erogate
Health and Safety (sicurezza dei lavoratori)	n.	412	332	2.175	11.788
Business ethics, integrity and anticorruption (D.Lgs. 231/2001 Modelli Organizzativi)	n.	1.395	914	2.320	4.126
Anti-Money Laundering (antiriciclaggio)	n.	480	763	521	515
Gioco Responsabile	n.	493	358	1.799	3.308
Data privacy	n.	442	419**	1.264	1.129
Security	n.	444	1.775**	594	330
DEI e Antidiscriminazione (non obbligatoria)	n.		478	1.362	5.796
Digital Skills	n.			97	567
IT & Programming	n.			132	837

*Il dato si riferisce solo alla quota parte di formazione online erogata in Italia, ad eccezione di alcune attività di formazione in presenza relative all'ambito Business ethics, integrity and anticorruption (D.Lgs. 231/2001 Modelli Organizzativi).
**Il dato include dipendenti delle country estere del Gruppo Sisal.

GRI 405-1 Diversità degli organi di governo e dei dipendenti

Diversità degli organi di governo - Consiglio di Amministrazione

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	n.	0	1	4	**5**	0	1	4	**5**	0	1	4	**5**
	%	0%	20%	80%	**100%**	0%	20%	80%	**100%**	0%	20%	80%	**100%**
Donne	n.	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
	%	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**

Dipendenti per genere e fascia d'età

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	n.	361	1.255	212	**1.828**	386	1.355	227	**1.968**	370	1.527	250	**2.147**
	%	12,2%	42,5%	7,2%	**61,8%**	12,0%	42,3%	7,1%	**61,4%**	10,6%	43,7%	7,2%	**61,5%**
Donne	n.	249	737	142	**1.128**	265	827	145	**1.237**	299	882	163	**1.344**
	%	8,4%	24,9%	4,8%	**38,2%**	8,3%	25,8%	4,5%	**38,6%**	8,6%	25,3%	4,7%	**38,5%**
Totale	**n.**	**610**	**1.992**	**354**	**2.956**	**651**	**2.182**	**372**	**3.205**	**669**	**2.409**	**413**	**3.491**
	%	**20,6%**	**67,4%**	**12,0%**	**100%**	**20,3%**	**68,1%**	**11,6%**	**100%**	**19,2%**	**69,0%**	**11,8%**	**100%**

Dipendenti per Paese e genere

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	n.	1.265	806	**2.071**	1.339	843	**2.182**	1.393	853	**2.246**
	%	42,8%	27,3%	**70,1%**	41,8%	26,3%	**68,1%**	39,9%	24,4%	**64,3%**
Spagna	n.	7	5	**12**						
	%	0,2%	0,2%	**0,4%**						
Marocco	n.	64	8	**72**	60	16	**76**	136	34	**170**
	%	2,2%	0,3%	**2,4%**	1,9%	0,5%	**2,4%**	3,9%	1,0%	**4,9%**
Albania	n.	355	257	**612**	398	299	**697**	418	312	**730**
	%	12,0%	8,7%	**20,7%**	12,4%	9,3%	**21,7%**	12,0%	8,9%	**20,9%**
Turchia	n.	137	52	**189**	171	79	**250**	200	145	**345**
	%	4,6%	1,8%	**6,4%**	5,3%	2,5%	**7,8%**	5,7%	4,2%	**9,9%**
Totale	**n.**	**1.828**	**1.128**	**2.956**	**1.968**	**1.237**	**3.205**	**2.147**	**1.344**	**3.491**
	%	**61,8%**	**38,2%**	**100%**	**61,4%**	**38,6%**	**100%**	**61,5%**	**38,5%**	**100%**

Dipendenti per Paese e fascia d'età

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	n.	259	1.467	345	**2.071**	276	1.544	362	**2.182**	269	1.582	395	**2.246**
	%	8,8%	49,6%	11,7%	**70,1%**	8,6%	48,2%	11,3%	**68,1%**	7,7%	45,3%	11,3%	**64,3%**
Spagna	n.	4	7	1	**12**								
	%	0,1%	0,2%	0%	**0,4%**								
Marocco	n.	14	56	2	**72**	20	55	1	**76**	43	123	4	**170**
	%	0,5%	1,9%	0,1%	**2,4%**	0,6%	1,7%	0%	**2,4%**	1,2%	3,5%	0,1%	**4,9%**
Albania	n.	282	329	1	**612**	283	413	1	**697**	227	500	3	**730**
	%	9,5%	11,1%	0%	**20,7%**	8,8%	12,9%	0%	**21,7%**	6,5%	14,3%	0,1%	**20,9%**
Turchia	n.	51	133	5	**189**	72	170	8	**250**	130	204	11	**345**
	%	1,7%	4,5%	0,2%	**6,4%**	2,2%	5,3%	0,2%	**7,8%**	3,7%	5,8%	0,3%	**9,9%**
Totale	**n.**	**610**	**1.992**	**354**	**2.956**	**651**	**2.182**	**372**	**3.205**	**669**	**2.409**	**413**	**3.491**
	%	**20,6%**	**67,4%**	**12,0%**	**100%**	**20,3%**	**68,1%**	**11,6%**	**100%**	**19,2%**	**69,0%**	**11,8%**	**100%**

Dipendenti per categoria professionale e genere

Italia

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Apprendisti	n.	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	%	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
Operai	n.	95	9	**104**	255	118	**373**	102	6	**108**
	%	4,6%	0,4%	**5,0%**	11,7%	5,4%	**17,1%**	4,5%	0,3%	**4,8%**
Impiegati	n.	1.020	716	**1.736**	910	633	**1.543**	1.097	743	**1.840**
	%	49,3%	34,6%	**83,8%**	41,7%	29,0%	**70,7%**	48,8%	33,1%	**81,9%**
Quadri	n.	113	67	**180**	141	74	**215**	155	87	**242**
	%	5,5%	3,2%	**8,7%**	6,5%	3,4%	**9,9%**	6,9%	3,9%	**10,8%**
Dirigenti	n.	37	14	**51**	33	18	**51**	39	17	**56**
	%	1,8%	0,7%	**2,5%**	1,5%	0,8%	**2,3%**	1,7%	0,8%	**2,5%**
Totale	**n.**	**1.265**	**806**	**2.071**	**1.339**	**843**	**2.182**	**1.393**	**853**	**2.246**
	%	**61,1%**	**38,9%**	**100%**	**61,4%**	**38,6%**	**100%**	**62,0%**	**38,0%**	**100%**

Dipendenti per categoria professionale e genere

Spagna

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Apprendisti	n.	0	0	**0**						
	%	0%	0%	**0%**						
Operai	n.	0	0	**0**						
	%	0%	0%	**0%**						
Impiegati	n.	6	5	**11**						
	%	50,0%	41,7%	**91,7%**						
Quadri	n.	0	0	**0**						
	%	0%	0%	**0%**						
Dirigenti	n.	1	0	**1**						
	%	8,3%	0%	**8,3%**						
Totale	**n.**	**7**	**5**	**12**						
	%	**58,3%**	**41,7%**	**100%**						

Marocco

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Apprendisti	n.	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	%	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
Operai	n.	0	0	**0**	2	1	**3**	24	3	**27**
	%	0%	0%	**0%**	2,6%	1,3%	**3,9%**	14,1%	1,8%	**15,9%**
Impiegati	n.	57	5	**62**	53	12	**65**	100	21	**121**
	%	79,2%	6,9%	**86,1%**	69,7%	15,8%	**85,5%**	58,8%	12,4%	**71,2%**
Quadri	n.	3	3	**6**	2	3	**5**	9	7	**16**
	%	4,2%	4,2%	**8,3%**	2,6%	3,9%	**6,6%**	5,3%	4,1%	**9,4%**
Dirigenti	n.	4	0	**4**	3	0	**3**	3	3	**6**
	%	5,6%	0%	**5,6%**	3,9%	0%	**3,9%**	1,8%	1,8%	**3,5%**
Totale	**n.**	**64**	**8**	**72**	**60**	**16**	**76**	**136**	**34**	**170**
	%	**88,9%**	**11,1%**	**100%**	**78,9%**	**21,1%**	**100%**	**80,0%**	**20,0%**	**100%**

Dipendenti per categoria professionale e genere

Albania

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Apprendisti	n.	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	%	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
Operai	n.	0	0	**0**	149	105	**254**	116	99	**215**
	%	0%	0%	**0%**	21,4%	15,1%	**36,4%**	15,9%	13,6%	**29,5%**
Impiegati	n.	343	253	**596**	240	189	**429**	292	206	**498**
	%	56,0%	41,3%	**97,4%**	34,4%	27,1%	**61,5%**	40,0%	28,2%	**68,2%**
Quadri	n.	11	4	**15**	8	5	**13**	10	7	**17**
	%	1,8%	0,7%	**2,5%**	1,1%	0,7%	**1,9%**	1,4%	1,0%	**2,3%**
Dirigenti	n.	1	0	**1**	1	0	**1**	0	0	**0**
	%	0,2%	0%	**0,2%**	0,1%	0%	**0,1%**	0%	0%	**0%**
Totale	**n.**	**355**	**257**	**612**	**398**	**299**	**697**	**418**	**312**	**730**
	%	**58,0%**	**42,0%**	**100%**	**57,1%**	**42,9%**	**100%**	**57,3%**	**42,7%**	**100%**

Turchia

Parametro	Unità	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Apprendisti	n.	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
	%	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**	0%	0%	**0%**
Operai	n.	0	0	**0**	1	2	**3**	13	53	**66**
	%	0%	0%	**0%**	0,4%	0,8%	**1,2%**	3,8%	15,4%	**19,1%**
Impiegati	n.	107	31	**138**	140	50	**190**	143	67	**210**
	%	56,6%	16,4%	**73,0%**	56,0%	20,0%	**76,0%**	41,4%	19,4%	**60,9%**
Quadri	n.	24	15	**39**	22	16	**38**	40	20	**60**
	%	12,7%	7,9%	**20,6%**	8,8%	6,4%	**15,2%**	11,6%	5,8%	**17,4%**
Dirigenti	n.	6	6	**12**	8	11	**19**	4	5	**9**
	%	3,2%	3,2%	**6,3%**	3,2%	4,4%	**7,6%**	1,2%	1,4%	**2,6%**
Totale	**n.**	**137**	**52**	**189**	**171**	**79**	**250**	**200**	**145**	**345**
	%	**72,5%**	**27,5%**	**100%**	**68,4%**	**31,6%**	**100%**	**58,0%**	**42,0%**	**100%**

Dipendenti per categoria professionale e fascia d'età

Italia

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Apprendisti	n.	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
	%	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**
Operai	n.	2	75	27	**104**	44	232	97	**373**	10	71	27	**108**
	%	0,1%	3,6%	1,3%	**5,0%**	2,0%	10,6%	4,4%	**17,1%**	0,4%	3,2%	1,2%	**4,8%**
Impiegati	n.	256	1.208	272	**1.736**	231	1.089	223	**1.543**	258	1.269	313	**1.840**
	%	12,4%	58,3%	13,1%	**83,8%**	10,6%	49,9%	10,2%	**70,7%**	11,5%	56,5%	13,9%	**81,9%**
Quadri	n.	1	154	25	**180**	1	189	25	**215**	1	204	37	**242**
	%	0%	7,4%	1,2%	**8,7%**	0,0%	8,7%	1,1%	**9,9%**	0%	9,1%	1,6%	**10,8%**
Dirigenti	n.	0	30	21	**51**	0	34	17	**51**	0	38	18	**56**
	%	0%	1,4%	1,0%	**2,5%**	0%	1,6%	0,8%	**2,3%**	0%	1,7%	0,8%	**2,5%**
Totale	**n.**	**259**	**1.467**	**345**	**2.071**	**276**	**1.544**	**362**	**2.182**	**269**	**1.582**	**395**	**2.246**
	%	**12,5%**	**70,8%**	**16,7%**	**100%**	**12,6%**	**70,8%**	**16,6%**	**100%**	**12,0%**	**70,4%**	**17,6%**	**100%**

Spagna

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Apprendisti	n.	0	0	0	**0**								
	%	0%	0%	0%	**0%**								
Operai	n.	0	0	0	**0**								
	%	0%	0%	0%	**0%**								
Impiegati	n.	4	6	1	**11**								
	%	33,3%	50,0%	8,3%	**91,7%**								
Quadri	n.	0	0	0	**0**								
	%	0%	0%	0%	**0%**								
Dirigenti	n.	0	1	0	**1**								
	%	0%	8,3%	0%	**8,3%**								
Totale	**n.**	**4**	**7**	**1**	**12**								
	%	**33,3%**	**58,3%**	**8,3%**	**100%**								

Dipendenti per categoria professionale e fascia d'età

Marocco

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Apprendisti	n.	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
	%	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**
Operai	n.	0	0	0	**0**	0	3	0	**3**	12	15	0	**27**
	%	0%	0%	0%	**0%**	0%	3,9%	0%	**3,9%**	7,1%	8,8%	0%	**15,9%**
Impiegati	n.	14	46	2	**62**	19	45	1	**65**	31	86	4	**121**
	%	19,4%	63,9%	2,8%	**86,1%**	25,0%	59,2%	1,3%	**85,5%**	18,2%	50,6%	2,4%	**71,2%**
Quadri	n.	0	6	0	6	1	4	0	5	0	16	0	16
	%	0%	8,3%	0%	8,3%	1,3%	5,3%	0%	6,6%	0%	9,4%	0%	9,4%
Dirigenti	n.	0	4	0	4	0	3	0	3	0	6	0	6
	%	0%	5,6%	0%	5,6%	0%	3,9%	0%	3,9%	0%	3,5%	0%	3,5%
Total	**n.**	**14**	**56**	**2**	**72**	**20**	**55**	**1**	**76**	**43**	**123**	**4**	**170**
	%	**19,4%**	**77,8%**	**2,8%**	**100%**	**26,3%**	**72,4%**	**1,3%**	**100%**	**25,3%**	**72,4%**	**2,4%**	**100%**

Albania

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Apprendisti	n.	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
	%	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**
Operai	n.	0	0	0	**0**	97	157	0	**254**	69	146	0	**215**
	%	0%	0%	0%	**0%**	13,9%	22,5%	0%	**36,4%**	9,5%	20,0%	0%	**29,5%**
Impiegati	n.	282	314	0	**596**	186	243	0	**429**	158	338	2	**498**
	%	46,1%	51,3%	0%	**97,4%**	26,7%	34,9%	0%	**61,5%**	21,6%	46,3%	0,3%	**68,2%**
Quadri	n.	0	15	0	**15**	0	13	0	**13**	0	16	1	**17**
	%	0%	2,5%	0%	**2,5%**	0%	1,9%	0%	**1,9%**	0%	2,2%	0,1%	**2,3%**
Dirigenti	n.	0	0	1	**1**	0	0	1	**1**	0	0	0	**0**
	%	0%	0%	0,2%	**0,2%**	0%	0,0%	0,1%	**0,1%**	0%	0%	0%	**0%**
Totale	**n.**	**282**	**329**	**1**	**612**	**283**	**413**	**1**	**697**	**227**	**500**	**3**	**730**
	%	**46,1%**	**53,8%**	**0,2%**	**100%**	**40,6%**	**59,3%**	**0,1%**	**100%**	**31,1%**	**68,5%**	**0,4%**	**100%**

Dipendenti per categoria professionale e fascia d'età

Turchia

Parametro	Unità	2022				2023				2024			
		< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Apprendisti	n.	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
	%	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**	0%	0%	0%	**0%**
Operai	n.	0	0	0	**0**	2	1	0	**3**	48	18	0	**66**
	%	0%	0%	0%	**0%**	0,8%	0,4%	0%	**1,2%**	13,9%	5,2%	0%	**19,1%**
Impiegati	n.	50	88	0	**138**	69	120	1	**190**	80	128	2	**210**
	%	26,5%	46,6%	0%	**73,0%**	27,6%	48,0%	0,4%	**76,0%**	23,2%	37,1%	0,6%	**60,9%**
Quadri	n.	1	37	1	**39**	1	35	2	**38**	2	53	5	**60**
	%	0,5%	19,6%	0,5%	**20,6%**	0,4%	14,0%	0,8%	**15,2%**	0,6%	15,4%	1,4%	**17,4%**
Dirigenti	n.	0	8	4	**12**	0	14	5	**19**	0	5	4	**9**
	%	0%	4,2%	2,1%	**6,3%**	0%	5,6%	2,0%	**7,6%**	0%	1,4%	1,2%	**2,6%**
Totale	**n.**	**51**	**133**	**5**	**189**	**72**	**170**	**8**	**250**	**130**	**204**	**11**	**345**
	%	**27,0%**	**70,4%**	**2,6%**	**100%**	**28,8%**	**68,0%**	**3,2%**	**100%**	**37,7%**	**59,1%**	**3,2%**	**100%**

Dipendenti con disabilità per categoria professionale

Parametro	Unità	2022*	2023	2024
Apprendisti	n.	0	0	5
	%	0%	0%	7,2%
Operai	n.	1	3	3
	%	2,0%	5,0%	4,3%
Impiegati	n.	49	56	60
	%	98,0%	93,3%	87,0%
Quadri	n.	0	1	1
	%	0%	1,7%	1,4%
Dirigenti	n.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Totale	**n.**	**50**	**60**	**69**
	%	**100%**	**100%**	**100%**

*Per il 2022 il dato si riferisce al solo perimetro Italia.

GRI 405-2 Rapporto tra lo stipendio base delle donne e quello degli uomini

Rapporto tra lo stipendio base delle donne e quello degli uomini per ogni categoria di dipendenti

Italia

Parametro	Unità	2022	2023	2024
Operai	%	-12,1	-8,3	-16,4
Impiegati	%	-5,2	-4,7	-5,1
Quadri	%	-3,1	-1,5	-0,6
Dirigenti	%	-11,9	-10,3	-6,3

Marocco

Parametro	Unità	2022	2023	2024
Operai	%	n.d.	-1	12
Impiegati	%	n.d.	20	27
Quadri	%	n.d.	130	40
Dirigenti	%	n.d.	-100	-4

Albania

Parametro	Unità	2022	2023	2024
Operai	%	n.d.	-8	-4
Impiegati	%	n.d.	-9	-5
Quadri	%	n.d.	-6	-8
Dirigenti	%	n.d.	100	n.d.

Turchia

Parametro	Unità	2022	2023	2024
Operai	%	n.d.	-23	-16
Impiegati	%	n.d.	-24	-8
Quadri	%	n.d.	13	1
Dirigenti	%	n.d.	-34	-24

Impatti ambientali

In caso di non disponibilità del dato consuntivo, i dati ambientali sono soggetti a stime.

GRI 302 Energia

Consumi Energetici all'interno dell'organizzazione (GRI 302-1)	Unità	2022	2023	2024
Energia non rinnovabile consumata	**GJ**	**3.881**	**2.841**	**1.548**
Metano	GJ	3.859*	2.826	1.506
Gasolio per produzione di energia e/o calore	GJ	22	15	42
Energia per il riscaldamento acquistato in outsourcing	**GJ**	**1.112**	**0**	**0**
Gasolio	GJ	1.112	0	0
Metano	GJ	0	0	0
Energia Elettrica	**GJ**	**52.451**	**47.652**	**46.582**
Energia elettrica da fonte convenzionale	GJ	0	0	0
Energia elettrica da fonte rinnovabile	GJ	52.451**	47.652**	46.582
Combustibili per flotta aziendale	**GJ**	**41.186**	**42.689**	**44.653**
Consumo di Benzina	GJ	4.661	6.107	16.544
Consumo di Gasolio	GJ	36.525	36.582	28.044
Biocarburante (HVO)	GJ	0	0	39
GPL	GJ	0	0	25
Totale	**GJ**	**98.630**	**93.182**	**92.782**

Dati 2022 e 2023 ricalcolati.
*Ricalcolato consumo di gas includendovi il quantitativo di Sisal Sans precedentemente rendicontato come riscaldamento acquistato in outsourcing. Questo ha comportato un aumento del valore complessivo di gas consumato per l'anno 2022, con conseguente aggiornamento delle emissioni Scope 1.
**Dati rielaborati per inserimento consumi di raffrescamento/riscaldamento della nuova sede di Milano. Il dato relativo al 2022 costituisce la miglior stima disponibile, poiché non è stato possibile disporre di un dato puntuale in quanto non era ancora attivo il BMS. Questa integrazione ha comportato l'aumento del valore complessivo dei consumi energetici per gli anni 2022 e 2023. Detto aumento non ha inciso sulle emissioni GHG in quanto l'energia consumata proviene da fonti rinnovabili.

GRI 305 Emissioni

Emissioni (GRI 305-1/2/3)	Unità	2022	2023	2024
Emissioni dirette (Scope 1)	tCO_2e	3.337*	3.354	3.402
Emissioni indirette (Scope 2 - market based)	tCO_2e	83	0	0
Emissioni indirette (Scope 2 - location based)	tCO_2e	3.733	3.338	4.219
Altre emissioni indirette (Scope 3)	tCO_2e	51.943**	66.098**	63.982
Totale Scope 1, 2 market-based, 3	**tCO_2e**	**55.362*****	**69.453*****	**67.384**
Totale Scope 1, 2 location-based, 3	**tCO_2e**	**59.013*****	**72.791*****	**68.151**

Dati 2022 e 2023 ricalcolati.
*Dati emissioni Scope 1 ricalcolati riallocando il consumo di gas naturale di Sisal Sans, precedentemente conteggiato in Scope 2. Il ricalcolo ha comportato una redistribuzione delle emissioni per entrambe le categorie (Scope 1 e 2).
** Nel corso dell'anno è stato effettuato un affinamento metodologico del calcolo delle emissioni Scope 3, con l'obiettivo di migliorarne la completezza e l'accuratezza. In particolare: cat. 1 Purchased Goods & Services, ampliata per includere tutte le categorie merceologiche pertinenti, oltre a carta e data center; cat. 2 Capital Goods, ricalcolata per includere esclusivamente i beni capitalizzati; cat. 4 Upstream Transportation & Distribution, riclassificata in quanto precedentemente contabilizzata come cat. 9; cat. 6 Business Travel, per includere le emissioni derivanti da notti in hotel e trasferimenti in taxi; cat. 8 Upstream Leased Assets e cat. 13 Downstream Leased Assets, aggiornate applicando fattori di emissione market-based, in sostituzione di quelli location-based precedentemente utilizzati. L'affinamento metodologico ha previsto anche l'utilizzo di tassi di cambio medio per tutto il triennio. Detto affinamento metodologico ha comportato un aumento del valore complessivo delle emissioni Scope 3.
***Dati aggiornati per ricalcolo emissioni delle categorie Scope 1, Scope 2 e Scope 3.

Emissioni biogeniche (CO_2e)	Unità	2022	2023	2024
Emissioni biogeniche derivanti dal consumo di biocarburante (HVO)	tCO_2e	0	0	2,6
Totale emissioni biogeniche	**tCO_2e**	**0**	**0**	**2,6**

GRI 306 Rifiuti

Rifiuti prodotti (GRI 306-3)	Unità	2022	2023	2024
Non pericolosi	**t**	**574**	**233**	**623**
di cui RAEE Non Pericolosi	t	86	36	213
Pericolosi	**t**	**96**	**149**	**119**
di cui RAEE Pericolosi	t	95	148	119
Totale dei rifiuti prodotti (pericolosi e non pericolosi)	**t**	**670**	**382**	**742**

Rifiuti Urbani	Unità	2022	2023	2024
Totale	**t**	**n.d.**	**183**	**231**
Totale Rifiuti Urbani	t	n.d.	183	231

Rifiuti non destinati a smaltimento (GRI 306-4)	Unità	2022	2023	2024
Totale	**t**	**n.d.**	**372**	**569**
Totale rifiuti inviati ad operazioni di recupero*	t	n.d.	372	569

Rifiuti destinati allo smaltimento (GRI 306-5)	Unità	2022	2023	2024
Totale	**t**	**n.d.**	**10**	**174**
Totale rifiuti destinati allo smaltimento*	t	n.d.	10	174

*Nel quantitativo totale di rifiuti inviati ad operazioni di recupero o smaltimento sono stati conteggiati solamente i rifiuti speciali (pericolosi e non pericolosi) ed esclusi i rifiuti urbani che sono stati gestiti attraverso le società municipalizzate.

GRI 301 Materiali

Materiali utilizzati (GRI 301-1)	Unità	2022	2023	2024
Materiali rinnovabili utilizzati	**t**	**4.134**	**3.527**	**3.561**
Carta normale per stampanti	t	35	31	39
Carta termica	t	1.753	1.831	1.979
Carta per advertising nei PV diretti e indiretti	t	40	29	148
Carta da gioco	t	2.307	1.637	1.396
Materiali non rinnovabili utilizzati	**t**	**0**	**0**	**0**

GRI 303 Acqua

Prelievo idrico (GRI 303-3)*	Unità	2022	2023	2024
Totale	**Megalitri**	**13,1**	**12,7**	**14,2**
Risorse idriche di terze parti	Megalitri	13,1	12,7	14,2
Prelievi da aree a stress idrico	*Megalitri*	*3,4*	*5,1*	*5,0*
Prelievi da aree non a stress idrico	*Megalitri*	*9,7*	*7,6*	*9,1*

Consumi idrici (GRI 303-5)**	Unità	2022	2023	2024
Totale	**Megalitri**	**13,1**	**12,7**	**14,2**

* Molte sedi o punti vendita, ubicati ad esempio in condomini, non sono dotati di misuratori parziali dedicati per il monitoraggio dei prelievi idrici. La quota parte di dato rendicontato relativo all'Italia, pertanto, è il risultato di una stima effettuata prendendo come riferimento l'unico dato consolidato supportato da evidenze oggettive (bollette), relativo alla sede di Roma, via Sacco e Vanzetti, riparametrandolo sul numero totale dei dipendenti Italia.
**Trattandosi unicamente di uffici, non vi è discrepanza tra prelievi e consumi idrici, in quanto non vi sono perdite o dispersioni significative.

Impatti di business ethics

GRI 2-16 Communication of critical concerns

Segnalazioni ricevute per ambito	Unità	2022	2023	2024
Conflitto di interessi	n.	0	1	4
Corruzione	n.	0	0	1
Privacy / Data Security	n.	0	2	1
Discriminazione	n.	1	0	9
Molestie	n.	1	0	0
Violazione Procedure Interne	n.	2	2	2
HSE	n.	0	1	0
Selezione, gestione e sviluppo del personale	n.	0	0	0
Relazioni con i fornitori	n.	0	0	0
Codice Etico / Codice di Condotta	n.	0	9	5
Altro (reclami di giocatori non rilevanti ai sensi 231/01)*	n.	43	22	27
Totale	**n.**	**47**	**37**	**49**

*La maggior parte delle segnalazioni ricevute riguardavano giocatori che lamentavano malfunzionamenti dei giochi online e retail (inoltrate alle funzioni di competenza per essere gestite tramite i canali aziendali preposti per tali segnalazioni).

GRI Content Index

Statement of use	Sisal S.p.a. rendiconta "**in accordance with GRI Standards"** per il periodo **dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024**
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	Nessuno standard GRI di settore

Standard Disclosure	Page reference	Comments / Omissions
INFORMATIVA GENERALE - GRI 2		
2-1 Organizational details	Struttura del Gruppo (pag. 11)	
2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	Struttura del Gruppo (pag. 11) Nota metodologica (pag. 73)	Si segnala che non sono riportate nel societogramma le seguenti società del gruppo: Sisal Technology South Africa PTY Ltd, società non attiva costituita nell'ambito della partecipazione alla gara indetta dall'Autorità della National Lottery della Repubblica Sudafricana, e Sisal Technology Tunisia S.a.r.l., società posta in liquidazione.
2-3 Reporting period, frequency and contact point	Nota metodologica (pag. 73)	
2-4 Restatements of information	Nota metodologica (pag. 73) Tabelle performance 2022-2024 (pag. 79)	I dati soggetti a restatement, le motivazioni e i relativi effetti sono indicati nella nota metodologica e nelle Tabelle perfomance 2022-2024, "Impatti Ambientali".
2-5 External assurance	Relazione di revisione limitata (pag. 100)	
2-6 Activities, value chain and other business relationships	Profilo e offerta d'intrattenimento (pag. 8) Gestione responsabile della catena di fornitura (pag. 72)	
2-7 Employees	Persone (pag. 31) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti sociali (pag. 79)	
2-8 Workers who are not employees	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti sociali (pag. 79)	
2-9 Governance structure and composition	Sistema di governance (pag. 14)	All'interno del CdA non sono presenti membri facenti parte di gruppi sociali sottorappresentati in quanto non richiesto dalla legge italiana né dallo statuto della società. Per i Consiglieri di Amministrazione è possibile ricercare sul Registro Imprese – tramite visura camerale – gli incarichi quali Consiglieri e/o membri del Collegio Sindacale che dovessero avere in altre società italiane. **OMISSION: Informazione non disponibile** ("Competencies relevant to the impacts of the organization" in quanto non definite per i membri del CdA).
2-10 Nomination and selection of the highest governance body		In quanto società non quotata, la nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione spetta all'azionista (Flutter) che comunica a Sisal SpA una lista al momento del rinnovo delle cariche.
2-11 Chair of the highest governance body	Sistema di governance (pag. 14)	Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è anche un senior executive.
2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Sistema di governance (pag. 14)	Il Consiglio di Amministrazione riceve periodicamente comunicazioni e reportistica in materia di sostenibilità, oltre ad approvare formalmente l'analisi di materialità e il Bilancio di Sostenibilità. Si rimanda anche al ruolo del Positive Impact Plan Committee.
2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	Sistema di governance (pag. 14)	Sisal, nel contesto di un più ampio progetto di riorganizzazione del sistema di controllo e di Governance, ha approvato la costituzion e al proprio interno di Comitati Manageriali, tra cui il Positive Impact Plan Committee che si occupa formalmente di definire e presidiare la Strategia di sostenibilità e riportare periodicamente sulle attività implementate e sull'avanzamento rispetto agli obiettivi prefissati al CdA.
2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	Nota metodologica (pag. 73)	
2-15 Conflicts of interest	Gestione del conflitto d'interessi (pag. 67)	Presente anche sezione dedicata all'interno del Codice etico e della Policy anticorruzione (recentemente aggiornate).
2-16 Communication of critical concerns	Segnalazione delle violazioni (pag. 68) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti di business ethics (pag. 93)	
2-17 Collective knowledge of the highest governance body		L'Amministratore Delegato presenta a cadenza mensile al CdA una presentazione sulle Performance di Business che include KPI ESG, aspetti di Gioco Responsabile e Key strategic Initiatives.
2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body		In quanto società non quotata e in assenza di formale richiesta da parte dell'azionista (Flutter), non viene ad oggi effettuata alcuna attività di autovalutazione.

Standard Disclosure	Page reference	Comments / Omissions
2-19 Remuneration policies		In quanto società non quotata e controllata da Flutter al 100%, non abbiamo obblighi legislativi in merito e non è stata quindi redatta una specifica Policy in materia di remunerazione né pubblicata diclosure in merito alla retribuzione dei principali organi di Governo.
2-20 Process to determine remuneration		In quanto società non quotata e controllata da Flutter al 100%, non abbiamo obblighi legislativi in merito e non è stata quindi redatta una specifica Policy in materia di remunerazione né pubblicata diclosure in merito alla retribuzione dei principali organi di Governo.
2-21 Annual total compensation ratio		In quanto società non quotata e controllata da Flutter al 100%, non abbiamo obblighi legislativi in merito e non è stata quindi redatta una specifica Policy in materia di remunerazione né pubblicata diclosure in merito alla retribuzione dei principali organi di Governo.
2-22 Statement on sustainable development strategy	Lettera agli stakeholder (pag. 3) La strategia di sostenibilità (pag. 20)	
2-23 Policy commitments	Sistema di gestione integrato (pag. 66) Risk management, in particolare Rischi Business Ethics (pag. 66) Policy e Linee Guida a supporto della DEI (pag. 33) Business Integrity (pag. 67) Privacy e Data Ethics (pag. 69)	
2-24 Embedding policy commitments	Sistema di gestione integrato (pag. 66) Risk management, in particolare Rischi Business Ethics (pag. 66) Policy e Linee Guida a supporto della DEI (pag. 33) Business Integrity (pag. 67) Privacy e Data Ethics (pag. 69)	
2-25 Processes to remediate negative impacts	Risk management (pag. 65) Sviluppo di strumenti di player protection (pag. 26) Business Integrity (pag. 67) Cybersecurity (pag. 70)	Sisal ha sviluppato numerosi strumenti per prevenire possibili impatti negativi controllabili dall'azienda legati ai propri prodotti di gioco, di player protection e supporto ai giocatori problematici e di segnalazione e gestione delle altre criticità legate a impatti negativi dovuti alle pratiche di business.
2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Segnalazione delle violazioni (pag. 68)	
2-27 Compliance with laws and regulations		Sisal, nel corso del 2024, non ha ricevuto sanzioni materiali a causa di non conformità a leggi e regolamenti.
2-28 Membership associations		Le principali associazioni di categoria con cui il Gruppo si relaziona sono: • European Lotteries (EL) e World Lottery Association (WLA); • Associazione Gioco e Intrattenimento in Concessione (AGIC) - Confindustria; • Federazione Italiana Esercenti Gioco Legale (FIEGL) - Confesercenti. Le principali associazioni di cui il Gruppo è membro, impegnate in ambiti connessi alla sostenibilità e alla promozione del patrimonio storico-culturale, sono: • United Nations Global Compact; • Parks Liberi e Uguali, Donna Professione STEM; • COTEC, Civita, Museimpresa.
2-29 Approach to stakeholder engagement	Analisi di materialità (pag. 23)	
2-30 Collective bargaining agreements		Il 100% dei dipendenti in Italia sono coperti da contratto collettivo nazionale. Negli altri Paesi non sono presenti accordi collettivi vigenti.
TEMI MATERIALI - GRI 3		
3-1 Process to determine material topics	Analisi di materialità (pag. 23)	
3-2 List of material topics	Analisi di materialità (pag. 23)	
Promozione di un modello di Gioco Responsabile e tutela delle categorie vulnerabili		
3-3 Management of material topics	La strategia di Gioco Responsabile (pag. 25)	
Customer health and safety - GRI 416		
416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	Sviluppo di strumenti di player protection (pag. 26)	
Altri criteri non GRI		
Certificazioni sul Gioco Responsabile ottenute dalla Società	Il Programma di Gioco Responsabile Sisal (pag. 25)	
Attività di monitoraggio del punto vendita	Profilo e offerta d'intrattenimento (pag. 8) Sviluppo di strumenti di player protection (pag. 26)	
Numero di nuovi giochi per cui è stata effettuata una valutazione di rischio sul totale di nuovi giochi prodotti dalla Società	Sviluppo di strumenti di player protection (pag. 26)	Tutti i giochi Sisal sono valutati tramite GAM-GaRD.
Numero di nuovi giochi che hanno ottenuto la certificazione Game Gard sul totale nuovi giochi prodotti dalla Società	Sviluppo di strumenti di player protection (pag. 26)	Tutti i giochi Sisal sono valutati tramite GAM-GaRD.
Tipologia di meccanismi previsti per il contenimento dei rischi connessi al gioco	Sviluppo di strumenti di player protection (pag. 26)	

Standard Disclosure	Page reference	Comments / Omissions
Assistenza e tutela del giocatore		
3-3 Management of material topics	Supporto ai giocatori (pag. 29)	
Altri criteri non GRI		
Numero e tipologia di Istituzioni/ Organizzazioni per l'assistenza/gestione delle patologie connesse al gioco con cui la Società collabora	Supporto ai giocatori (pag. 29)	
Tipologia di servizi offerti per il contenimento delle patologie connesse al gioco	Supporto ai giocatori (pag. 29)	
Modalità di accesso dei giocatori ai servizi forniti dalle Istituzioni/Organizzazioni con cui la Società collabora per l'assistenza/gestione delle patologie connesse al gioco	Supporto ai giocatori (pag. 29)	
Formazione dello staff sul Gioco Responsabile		
3-3 Management of material topics	Educazione ad un gioco bilanciato e consapevole (pag. 28)	
Altri criteri non GRI		
Modalità di comunicazione al personale dei punti vendita dei servizi offerti dalla Società per l'assistenza/gestione delle patologie connesse al gioco	Educazione ad un gioco bilanciato e consapevole (pag. 28)	
Tipologia di informazioni sul Gioco Responsabile veicolate dalla Società	Educazione ad un gioco bilanciato e consapevole (pag. 28)	
Numero e tipologia di attività informative e formative rivolte ai punti vendita	Educazione ad un gioco bilanciato e consapevole (pag. 28)	
Comunicazione al consumatore		
3-3 Management of material topics	L'educazione dei giocatori (pag. 28)	
Marketing and labeling - GRI 417		
417-1 Requirements for product and service information and labeling	L'educazione dei giocatori (pag. 28) Presidi nei canali online (pag. 26) Presidi nel canale retail (pag. 27)	
417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling		Nessun incidente riscontrato nel 2024.
417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications		Nessun incidente riscontrato nel 2024.
Altri criteri non GRI		
Codici di condotta/Standard adottati dalla Società a regolamentazione della comunicazione/pubblicità sui giochi	Il Programma di Gioco Responsabile Sisal (pag. 25)	Si veda anche la Responsible Marketing Policy disponibile sul sito web della società.
Tipologia di materiale informativo distribuito presso i punti vendita	Presidi nel canale retail (pag. 27)	
Tipologia di informazioni presenti sulle piattaforme di gioco on-line	Presidi nei canali online (pag. 26)	
Modalità di diffusione delle informazioni sul Gioco Responsabile	Presidi nei canali online (pag. 26) Presidi nel canale retail (pag. 27)	
Tipologia di iniziative per la diffusione della conoscenza in merito ai problemi causati dal gioco attivate nell'anno	Investimento nella ricerca scientifica (pag. 26)	
Modalità di diffusione e frequenza delle comunicazioni in merito al programma di Gioco Responsabile adottato dalla Società	L'educazione dei giocatori (pag. 28) Presidi nei canali online (pag. 26) Presidi nel canale retail (pag. 27)	
Pari Opportunità e Promozione della Diversità e Inclusione (DEI) tramite la lotta alla discriminazione		
3-3 Management of material topics	Diversità, Equità e Inclusione (DEI) (pag. 32)	
Diversity and equal opportunity - GRI 405		
405-1 Diversity of governance bodies and employees	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti sociali (pag. 79)	
405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti sociali (pag. 79)	**OMISSION: Informazione incompleta** (disclosure disponibile solo per basic salary e non per remuneration). Stimiamo di poter fornire disclosure completa in merito entro il 2027
Non-discrimination - GRI 406		
406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Rispetto dei diritti umani e non discriminazione (pag. 68) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti di business etichs (pag. 93)	Sisal ha ricevuto una segnalazione sostanziata relativa a discriminazione rispetto alla quale ha avviato le opportune azioni di mitigazione.
Sviluppo del capitale umano		
3-3 Management of material topics	Crescita e valorizzazione delle persone (pag. 36)	
Employment - GRI 401		
401-1 New employee hires and employee turnover	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti sociali (pag. 79)	
401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	Pieno benessere delle persone (pag. 38)	
401-3 Parental leave	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti sociali (pag. 79)	
Training and education - GRI 404		
404-1 Average hours of training per year per employee	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti sociali (pag. 79)	
404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Sviluppo e valorizzazione del talento (pag. 37)	
404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	Formazione e crescita professionale (pag. 36)	

Standard Disclosure	Page reference	Comments / Omissions
Emissioni di gas a effetto serra (GHG)		
3-3 Management of material topics	Strategia per il contrasto del cambiamento climatico (pag. 48)	
Emissions - GRI 305		
305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	Emissioni GHG (pag. 50) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	Fonte dei fattori di emissione: Greenhouse Gas Protocol, UK Defra 2024
305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Emissioni GHG (pag. 50) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	Fonte dei fattori di emissione: Carbon Database Initiatives (www.carbondi.com)
305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	Emissioni GHG (pag. 50) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	Fonte dei fattori di emissione: EPA - EMISSION FACTORS, Carbon Database Initiatives (HYPERLINK "http://www.carbondi.com"www.carbondi.com), UK DEFRA 2021 (Conversion factors per spent by SIC code), UK Defra 2024
305-4 GHG emissions intensity	Emissioni GHG (pag. 50) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	
305-5 Reduction of GHG emissions	Emissioni GHG (pag. 50)	
305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)		Tipologia di emissioni non presente.
305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions		Tipologia di emissioni non presente.
Gestione responsabile di rifiuti e materiali		
3-3 Management of material topics	Consumo responsabile delle materie prime ed economia circolare (pag. 53)	
Materials - GRI 301		
301-1 Materials used by weight or volume	Consumo responsabile delle materie prime ed economia circolare (pag. 53) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	
301-2 Recycled input materials used	Consumo responsabile delle materie prime ed economia circolare (pag. 53)	
Waste - GRI 306		
306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	Consumo responsabile delle materie prime ed economia circolare (pag. 53)	
306-2 Management of significant waste-related impacts	Consumo responsabile delle materie prime ed economia circolare (pag. 53)	
306-3 Waste generated	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	
306-4 Waste diverted from disposal	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	
306-5 Waste directed to disposal	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	

Standard Disclosure	Page reference	Comments / Omissions
Consumo energetico		
3-3 Management of material topics	Consumi energetici (pag. 51)	
Energy - GRI 302		
302-1 Energy consumption within the organization	Consumi energetici (pag. 51) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	
302-2 Energy consumption outside of the organization	Consumi energetici (pag. 51)	
302-3 Energy intensity	Consumi energetici (pag. 51) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	
302-4 Reduction of energy consumption	Consumi energetici (pag. 51)	
Sostegno alla comunità		
3-3 Management of material topics	Sostenere la crescita e il benessere della collettività (pag. 41)	
Indirect economic impacts - GRI 203		
203-2 Significant indirect economic impacts	Sostenere la crescita e il benessere della collettività (pag. 41)	
Ricerca e Innovazione		
3-3 Management of material topics	La governance dell'innovazione in Sisal (pag. 58) La nostra strategia di innovazione (pag. 58)	
Altri criteri non GRI		
Attività d'innovazione sviluppate	La nostra strategia di innovazione (pag. 58) Innovazione digitale e AI (pag. 62)	
Attività di promozione dell'innovazione e dello sviluppo digitale sul territorio	Tech4Good (pag. 42) GoBeyond: la piattaforma di Open Innovation di Sisal (pag. 59)	
Tutela dei dati sensibili (privacy & security)		
3-3 Management of material topics	Privacy e Data Ethics (pag. 69)	
Customer privacy - GRI 418		
418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data		Sisal, nel corso del 2024, non ha registrato eventi di data breach che hanno comportato una fuga di dati di clienti.
Cultura della legalità		
3-3 Management of material topics	Business Integrity (pag. 67)	

Standard Disclosure	Page reference	Comments / Omissions
Anti-corruption - GRI 205		
205-1 Operations assessed for risks related to corruption	Lotta alla corruzione (pag. 67)	
205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Lotta alla corruzione (pag. 67)	
205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti di business etichs (pag. 93)	Nessun incidente confermato in materia di corruzione.
Tax - GRI 207		
207-1 Approach to tax	Politica in materia fiscale (pag. 68)	
207-2 Tax governance, control, and risk management	Politica in materia fiscale (pag. 68)	
207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	Politica in materia fiscale (pag. 68)	
Governance Responsabile		
3-3 Management of material topics	Sistema di governance (pag. 14)	
Etica di business		
3-3 Management of material topics	Business Integrity (pag. 67)	
Anti-competitive behavior - GRI 206		
206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	Pratiche commerciali etiche e trasparenti (pag. 67)	Sisal non è incorsa nel 2024 in azioni legali, riferite a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche.
Supplier environmental assessment - GRI 308		
308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	Gestione responsabile della catena di fornitura (pag. 72)	
Supplier social assessment - GRI 414		
414-1 New suppliers that were screened using social criteria	Gestione responsabile della catena di fornitura (pag. 72)	
Altri Indicatori GRI		
Water and effluents - GRI 303		
303-3 Water withdrawal	Consumo responsabile delle materie prime ed economia circolare (pag. 56) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	**OMISSION: Informazione non disponibile** (classificazione dei prelievi idrici per fonte e per freshwater / other water). Stimiamo di poter fornire disclosure completa in merito entro il 2027
303-5 Water consumption	Consumo responsabile delle materie prime ed economia circolare (pag. 56) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)	**OMISSION: Informazione non disponibile** (classificazione dei prelievi idrici per fonte e per freshwater / other water). Stimiamo di poter fornire disclosure completa in merito entro il 2027

Standard Disclosure	Page reference	Comments / Omissions
Labor/management relations - GRI 402		
402-1 Minimum notice periods regarding operational changes		Sisal rispetta i termini di preavviso contrattualmente previsti in Italia e all'estero. Ad integrazione, in caso di riorganizzazioni strutturali, l'Azienda prevede dei piani per accompagnare e supportare i dipendenti.
Occupational health and safety - GRI 403		
403-1 Occupational health and safety management system	Salute e sicurezza (pag. 39)	
403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	Risk management (pag. 65) Salute e sicurezza (pag. 39)	
403-3 Occupational health services	Pieno benessere delle persone (pag. 38) Salute e sicurezza (pag. 39)	
403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	Salute e sicurezza (pag. 39)	
403-5 Worker training on occupational health and safety	Salute e sicurezza (pag. 39) Tabelle performance 2022-2024 - Impatti sociali (pag. 79)	
403-6 Promotion of worker health	Pieno benessere delle persone (pag. 38) Salute e sicurezza (pag. 39)	
403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	Salute e sicurezza (pag. 39)	
403-9 Work-related injuries	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti sociali (pag. 79)	
Public policy - GRI 415		
415-1 Political contributions		Sisal proibisce l'erogazione di contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, ai loro rappresentanti e candidati e richiede ai suoi dipendenti e collaboratori di evitare il coinvolgimento politico per conto di Sisal, come previsto dalla Politica per la Prevenzione della Corruzione di Sisal (p.9). Nessun contributo politico è stato versato.

SASB Content Index

Topic	Code	Metric	GRI reference	Page reference
Energy Management	SV-CA-130a.1	1. Total energy consumed 2. Percentage grid electricity 3. Percentage renewable	GRI 302-1	Tabelle performance 2022-2024 - Impatti ambientali (pag. 91)
Responsible Gaming	SV-CA-260a.1	Percentage of gaming facilities that implement the Responsible Gambling Standards and Criteria for Venues	NON GRI	Gioco Responsabile (pag. 24)
	SV-CA-260a.2	Percentage of online gaming operations that implement the Responsible Gambling Council (RGC) Standards and Criteria for iGaming	NON GRI	Gioco Responsabile (pag. 24)
Smoke-free Casinos	SV-CA-320a.1	Percentage of gaming floor where smoking is allowed	NON GRI	6.921 mq (25%)
	SV-CA-320a.2	Percentage of gaming staff who work in areas where smoking is allowed	NON GRI	n.a.*
Internal Controls on Money Laundering	SV-CA-510a.1	Description of anti-money laundering policies and practices	GRI 205	Lotta alla corruzione (pag. 67)
	SV-CA-510a.2	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with money laundering	GRI 205	Nessuna sanzione in ambito anti-riciclaggio.

Activity metrics	Code	Disclosure
Number of tables	SV-CA-000.A	n.a.**
Number of slots	SV-CA-000.B	1.834
Number of active online gaming customers	SV-CA-000.C	3.399.221
Total area of gaming floor	SV-CA-000.D	27.685

**Nei punti vendita di Sisal non sono presenti tavoli da gioco.

*Il requisito non è applicabile. Il personale, infatti, opera solamente nelle aree non fumatori e si sposta, su richiesta/necessità, nelle aree fumatori, dove permane solamente il tempo necessario alla risoluzione della richiesta. Detto tempo, variabile a seconda della specifica necessità, non risulta pertanto quantificabile.

N.B. Le informazioni relative al framework SASB non sono oggetto di limited assurance da parte di KPMG S.p.A.

Relazione di revisione limitata

KPMG

Gruppo Sisal

Bilancio di sostenibilità al 31 dicembre 2024
(con relativa relazione della società di revisione)

KPMG S.p.A.
7 luglio 2025

KPMG

KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Vittor Pisani, 25
20124 MILANO MI
Telefono +39 02 6763.1
Email it-fmauditaly@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sul bilancio di sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della
Sisal S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") del bilancio di sostenibilità del Gruppo Sisal (di seguito anche "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

Responsabilità degli Amministratori per il bilancio di sostenibilità

Gli Amministratori della Sisal S.p.A. (di seguito anche "la Capogruppo") sono responsabili per la redazione del bilancio di sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI *Standards*").

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

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Sisal in relazione alla *performance* di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

KPMG S.p.A.
è una società per azioni
di diritto italiano
e fa parte del network KPMG
di entità indipendenti affiliate a
KPMG International Limited,
società di diritto inglese.

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

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 10.415.500,00 i.v.
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi
e Codice Fiscale N. 00709600159
R.E.A. Milano N. 512867
Partita IVA 00709600159
VAT number IT00709600159
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25
20124 Milano MI ITALIA

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del bilancio di sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI *Standards*. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "ISAE 3000 *Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il bilancio di sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 *Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul bilancio di sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel bilancio di sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1 analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel bilancio di sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;

2 comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel bilancio di sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Sisal S.p.A. e delle controllate Sisal Italia S.p.A. e Sisal Gaming S.r.l. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del bilancio di sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di Capogruppo e società controllate:
  a) con riferimento alle informazioni qualitative, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le seguenti società, Sisal Italia S.p.A. (sede di Milano) e Sisal Gaming S.r.l. (punto vendita Sisal Wincity Via Della Giovine Italia 11, Firenze), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Gruppo Sisal
Relazione della società di revisione
31 dicembre 2024

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il bilancio di sostenibilità del Gruppo Sisal relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI *Standards*.

Altri aspetti

Il bilancio di sostenibilità per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, i cui dati sono presentati a fini comparativi, sono stati sottoposti a un esame limitato da parte di un altro revisore che, in data 29 maggio 2023, ha espresso su tale bilancio una conclusione senza rilievi.

Milano, 7 luglio 2025

KPMG S.p.A.



Alain Rigamonti
Socio

Headquarter
Sisal S.p.A.

Via Ugo Bassi, 6
20159 Milano, Italia
Tel. +39 02.8868534

sisal.com

Sisal