

Amajor Srl SB

RELAZIONE DI IMPATTO 2018

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE

La scelta di costituirsi Società Benefit fonda le proprie radici nel profondo del nostro cuore. Costituirsi in tale forma ha senz'altro meno importanza di ESSERE Società Benefit. Vivere con i nostri valori quello che questa forma societaria sottende è straordinariamente rivelante e impatta su tutta la filosofia di conduzione dell'idea di business sottostante.

Per noi di Amajor questo "spirito sostenibile" questa costante ricerca del Beneficio Condiviso è connaturato, è parte di noi stessi e si rivela costantemente nelle nostre scelte, quelle relative alle strategie, alla scelta dei collaboratori, alla scelta dei Partner e perfino la scelta della Clientela (termine per noi senz'altro riduttivo) stessa.

Abbiamo quindi deciso di intraprendere questo percorso con una missione molto chiara: AIUTARE LE IMPRESE A SVILUPParsi IN MANIERA SANA E STABILE.

SANA: principi, valori, crescita sostenibile, che rispetta dal singolo alla società, in grado di creare un ambiente in cui le persone trovino naturale stimolo di crescita e valorizzazione.

STABILE: una organizzazione che non dipende dal singolo, che autogenera successo, che è in grado di crescere autonomamente e trovare costantemente in sé le abilità e le forze necessarie per uno sviluppo costante, e se non le ha, svilupparle.

Qui di seguito vogliamo riportare sommariamente le indicazioni (che si trovano più dettagliate nella relazione del 2017) di come intendiamo concretizzare la nostra Mission:

1. attivarci concretamente con iniziative che diffondano realmente un nuovo modo di fare impresa, che aiutino l'Azienda nel nuovo percorso di

rigenerazione mediante una centralità della Persona e la ricerca dell'Armonia del gruppo come vero propulsore;

2. concentrarci con i nostri metodi nel far sì che l'azienda diventi un vero e proprio ASSET. Una struttura con persone Stabili, forti e coese;
3. mettere l'imprenditore e il management al centro del cambiamento della propria azienda, risvegliando in lui la forza dei Valori e tramite questi del senso di responsabilità nei confronti di tutti gli Stakeholders;
4. impegnandoci in prima persona nella costante ricerca e impegno verso la Sostenibilità a 360 gradi;
5. aiutando aziende in gravi difficoltà mediante attività con ridotto o totalmente escluso impatto economico per renderle nuovamente attive e sane;
6. agendo all'interno su di noi, per la crescita delle nostre persone. Una squadra Amajor forte e stabile ci permette di trasferire con maggiore forza la nostra Mission;
7. generando collaborazione con altre organizzazioni, sia profit che non, allineate ai valori di Amajor stessa, come casse di risonanza della filosofia di Amajor.

Società Benefit e il focus sulla misurazione

Una delle domande che ci si pone nell'entrare in questo mondo è il come si possa valutare l'impatto positivo ricercato in maniera il più possibile oggettiva per poter, ad esempio, giungere ad una vera e propria consapevolezza, darsi obiettivi di miglioramento costante che non siano solamente fondati sulla sensazione e trovare in chi è meglio una fonte di ispirazione.

Su questo è basato uno dei passaggi fondamentali dell'essere SB, il Misurare: MEASURE WHAT MATTERS: occorre misurare i propri risultati in termini di impatto positivo sulla società e sull'ambiente con la stessa completezza e con lo stesso rigore adottato per i risultati di tipo economico e finanziario.

Il protocollo di misurazione normalmente utilizzato (e scelto da Amajor) è il B Impact Assessment, che è nato originariamente come componente integrante del concetto di Benefit Corporation nel 2006 ed è attualmente lo standard di misurazione più robusto e diffuso al mondo, adottato da oltre 70.000 aziende. La misura dell'impatto si traduce in un numero su una scala di rating da 0-200 punti che distingue le aziende 'standard' da quelle eccellenti, che hanno un rating ≥ 80 (Certified B Corp®);

Le Società Benefit perseguono volontariamente nell'esercizio dell'attività di impresa, oltre allo scopo di lucro, anche una o più finalità di beneficio comune, dove per beneficio comune si intende il perseguimento di uno o più effetti positivi, o riduzione di effetti negativi, su persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interessi.

Le Società Benefit perseguono tali finalità di beneficio comune in modo responsabile, sostenibile e trasparente.

La gestione delle società benefit richiede ai manager il bilanciamento tra l'interesse dei soci e l'interesse della collettività. Le società benefit devono nominare una persona del management che sia responsabile dell'impatto dell'azienda e si impegnano a riportare in maniera trasparente e completa le proprie attività attraverso una relazione annuale di impatto, che descriva sia le azioni svolte che i piani e gli impegni per il futuro.

La domanda principale è: perché Società Benefit?

Perché siamo coscienti che il business, oggi, è una delle "tecnologie" disponibili più potenti al mondo per impattare in maniera positiva sulla società. Ma è altrettanto importante essere coscienti che per ottenere questo bisogna ridefinirne le priorità e gli obiettivi, così come al tempo stesso bisogna capire e misurare l'impatto, delle scelte strategiche di oggi, nel futuro.

La Società Benefit è un esempio di nuovo approccio al business, caratterizzante un profilo societario innovativo: sceglie volontariamente e formalmente, fin dallo statuto, di produrre contemporaneamente benefici di carattere sia sociale sia ambientale mentre raggiunge i propri risultati di profitto, anzi, fa del risultato economico, la risultante della Missione SB!

Società Benefit vs Forme Profit e Non-Profit

La Società Benefit è significativamente diversa da entrambe le forme profit e non profit. L'attenzione alla **società**, l'**ambiente** e il **tornaconto economico** vengono visti come tre elementi imprescindibilmente interconnessi e incardinati nei processi decisionali strategici, a partire dalla social accountability e dalla trasparenza come strumenti di orientamento dei comportamenti e di raggiungimento delle performances.

Lo scopo di una Benefit Corporation è creare un vantaggio pubblico, inteso come impatto materiale positivo sulla comunità e sull'ambiente, e alla proprietà, alla direzione, al management, a tutti, viene richiesto di considerare l'impatto delle decisioni non solo sugli shareholders ma soprattutto sulla società e sull'ambiente.

Quindi, la scelta di essere una società di capitali, con scopo di lucro, e far sì che lo scopo di lucro diventi la risultante di quello che l'azienda fa, senza scendere a compromessi con la necessità a volte impellente di tipo economico, è *la vera sfida!* Una sfida però che riempie il cuore, riempie di energia e valori, e porta l'azienda ai risultati più puliti e alti, ad una atmosfera di benessere condiviso che parte da dentro di se per irradiarsi all'esterno: ecco perché ne vale la pena!

E quando si fa questa scelta di campo si sceglie paradossalmente anche di essere ancor più sani economicamente e finanziariamente, si sceglie di dare priorità all'azienda ai suoi bisogni e alla sua missione, creando quella solidità finanziaria di cui si ha bisogno per dedicarsi a sempre maggiori obiettivi di alto profilo, senza costringere le persone che vi lavorano a dover anteporre le necessità economiche al vero orientamento che è per l'appunto quello benefit.

La nostra scelta

Ecco quindi che quando abbiamo conosciuto la realtà delle Società Benefit abbiamo compreso come i suoi principi fondamentali fossero in linea con ciò che volevamo sviluppare con Amajor. Ci siamo resi conto di avere un importante ruolo sociale perché la nostra Mission, il nostro sogno da cui tutto è cominciato, è l'AIUTO.

Aiuto rivolto principalmente agli imprenditori, ai loro collaboratori, ai professionisti ed a tutti coloro che svolgono un'attività di impresa o professionale che, direttamente o indirettamente, impatta sulla società, sull'ambiente su tutto quanto c'è attorno a lei.

Da qui la consapevolezza di dover operare non più in modo tradizionale, con l'unico obiettivo il perseguimento di un profitto, ma stimolati a volerci fare promotori attivi dei nostri Valori Etici affinché possano essere condivisi, per poter ottenere risultati eccellenti non solo dal punto di vista economico e finanziario ma anche, e soprattutto, umano e sociale.

La nostra ambizione è che Amajor possa diventare un esempio, così come i genitori sono un esempio per i figli, un modello da replicare non solo in Italia ma nel Mondo.

Per suggellare questo concetto anche la nostra "Carta dei Valori", preludio alla realizzazione del Codice Etico, è condivisa con tutti nostri collaboratori ed è ispirata a Valori fondamentali come l'Aiuto, l'Inclusione, la Formazione come fonte di crescita ed evoluzione.

In definitiva, come amiamo spesso ricordare, la Società Benefit è stata l'occasione di formalizzare e comunicare la scelta fatta.

Focus su Amajor e al Formazione come concetto di evoluzione

Amajor è nata a luglio 2017 con lo scopo aiutare gli imprenditori a svolgere la propria Mission seguendo i principi ispiratori dettati dall'ONU per la redazione dell'agenda 2030.

Il focus sulle persone che portiamo alle aziende con cui lavoriamo così come i metodi che utilizziamo aiutano gli imprenditori e le loro aziende ad affrontare in modo strutturato ed efficace lo sviluppo e l'evoluzione delle loro attività con una sensibilità volta alla creazione di una crescita economica sostenibile, duratura ed inclusiva, adottando il tema della sostenibilità come modus operandi per qualsiasi tipo di creazione di valore.

Lo strumento fondamentale utilizzato dalla nostra società, per aiutare le aziende ad aiutarsi, è la *formazione*.

Molti dei nostri clienti hanno capito che la *formazione continua* garantita ai propri collaboratori è lo strumento strategico che permette di acquisire i giusti strumenti per gestire e risolvere i conflitti, potenziali e reali, che si possono creare in ogni organizzazione di persone.

Questo approccio consente di perseguire tre risultati fondamentali:

- 1) Diventare sempre meno vulnerabili agli attacchi del mercato e sempre più "resilienti", acquisendo sempre maggior capacità di rispondere positivamente agli shock di qualsiasi origine o natura.
- 2) Attrarre e trattenere i talenti, avendo maturato la convinzione che le spese per educare e formare i propri collaboratori sono un investimento e non un costo, sono un patrimonio aziendale, anche se dal punto di vista contabile e fiscale non è così.
- 3) Accrescere la propria reputazione con inevitabili effetti positivi sul business delle imprese riconosciute positivamente, imprese che hanno puntando su

qualità, tecnologia, conoscenze, competenze, visione globale ma anche profonda identità storica e culturale quali valori vincenti, capaci di produrre reddito e consenso con conseguenti positive ricadute anche sociali.

La nostra è quindi una missione, che offre una formazione aziendale specifica atta a garantire la crescita della persona, **che diventa il centro**, che sarà in grado di *prepararsi, per prevenire, promuovere, proteggere e trasformare* la società in cui opera.

La nostra è una società di servizi che ha spostato l'attenzione sulle condizioni interne, sulle strategie e sull'organizzazione delle imprese clienti, con lo scopo di fornire, alle persone che vi lavorano, gli strumenti che consentano loro di adattarsi ai continui cambiamenti, aiutandole a rendersi sempre più autonome ma nello stesso tempo anche più efficienti e proattive.

L'esperienza e il resoconto per il 2018

Con nostra grande sorpresa l'anno 2018 è stato un anno di profonda evoluzione aziendale. Partiti con una idea molto chiara sul come mettere in atto le nostre politiche, abbiamo dovuto fronteggiare con estrema velocità una serie di imprevisti che hanno rallentato notevolmente il nostro trend di sviluppo pianificato. Le energie spese per la rivisitazione di alcuni punti fondamentali relativi in particolare alla ricerca delle persone sia tecniche che commerciali ha richiesto un investimento straordinario di energie che non avevamo ipotizzato.

Con grande soddisfazione, dopo un primo periodo concentrato sul trovare un equilibrio economico e un forte consolidamento Finanziario nonché dedicato a modificare le nostre convinzioni sul modello di business per adattarlo alla modificata realtà che abbiamo incontrato, siamo nuovamente riusciti a trovare la serenità per portare avanti con più forza i nostri obiettivi benefit ottenendo una forte accelerazione a partire dal secondo semestre dell'anno.

Tra le cose che vorrei inoltre ricordare troviamo lo spostamento nella nuova sede, avvenuto a settembre, un momento molto speciale che ci ha regalato la consapevolezza di quanto stiamo cambiando e ci permette oggi di vivere quotidianamente il pulsare del Cuore di Amajor, con un crescendo di persone che partecipano ad attività svolte direttamente in sede, ed evidenza secondo me in maniera particolare il valore dell'inclusività che ci caratterizza.

Obiettivi 2018 vs consuntivo

Nel 2018 ci siamo dati alcuni obiettivi e il confronto tabellare qui allegato ci aiuta a fare un punto più chiaro.

| OBIETTIVI 2018 | TARGET | RISULTATO | NOTE |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Numero nuovi clienti acquisiti | n. 20 | n. 34 | target superato |
| Numero persone Totali in Accademia Amajor (inclusi partner) | n. 40 partecipanti stabili | n. 50 (media ultimi 3 mesi) | target superato |
| Formazione interna obiettivo (ore investite) | h 700 | h 2769 (2077 staff/692partner) | target superato |
| Integrazione dei nostri risultati con quelli dei clienti | kpi integrato | kpi del clima aziendale inserito nel primo servizio aziendale | target superato ma in evoluzione |
| Cliente come Nuova Azienda SB | n. 1 azienda | posticipato al 2019 | individuate 2 realtà |
| Definire un sistema di welfare per i nostri dipendenti | To do nel 2018 | posticipato al 2019 | In stesura un sistema premiante |
| Apertura di filiali per estendere la filosofia dell'aiuto alle aziende | n. 2 filiali | modificato | aperti 2 nuovi mercati ma non filiali |
| Incremento delle nostre persone (dipendenti, collaboratori esterni, agenti) | n. 15 unità | 12 unità | Tra collaboratori interni ed esterni |
| Avvicinamento di Amajor alla B.corp. valutazione di impatto B (app.bimpactassessment.net) | 48 (indice 31 12 2017) | 86,6 (indice 31 12 2018) | Miglioramento dell'indice |

Come possiamo notare molti degli obiettivi prefissati sono stati raggiunti, in gran parte proprio a partire dalla seconda metà dell'anno, dopo che abbiamo compreso alcuni degli errori che ci hanno rallentato all'inizio dell'anno. In particolare, vorrei soffermarmi su alcuni di questi:

a. formazione interna:

i numeri sono sorprendenti. Difatti una delle cose che abbiamo compreso sin dall'inizio è che solo portando le nostre persone e i nostri partner al massimo livello formativo possiamo essere allineati fra di noi e quindi offrire a coloro che si affideranno a noi il massimo dell'Aiuto possibile, con il massimo della Qualità possibile! I numeri parlano da se.

b. Integrazione dei nostri risultati con quelli dei clienti:

questa metrica di valutazione è un'idea complessa da realizzare in quanto occorre coinvolgere tutti i clienti. Focalizzati, come accennavo all'inizio, sulla stabilizzazione dell'azienda abbiamo spostato la sua realizzazione nel 2019. L'idea è comunque ormai abbastanza chiara e la riteniamo realizzabile a partire dal 2019 con future evoluzioni basate anche su nuovi strumenti di valutazione che stiamo creando.

Abbiamo inserito all'interno del primo servizio di assessment la valutazione del clima aziendale, kpi che ci indica al termine del progetto quanto effettivamente le persone stanno meglio in azienda rispetto a quando abbiamo iniziato. Ovviamente la valutazione del punteggio finale sarà man mano sviluppato e monitorato con la chiusura dei progetti.

c. Clienti che diventano SB:

anche questa attività ha ceduto il passo alle contingenze. Sono comunque state individuate alcune realtà e vorremmo darci un obiettivo più ambizioso per il 2019.

d. Definizione di un sistema di Welfare per i nostri dipendenti:

questa iniziativa è stata affrontata già a partire dall'inizio dell'anno, ma è stata successivamente accantonata in quanto la prima bozza non rispecchiava le prerogative premianti che vogliamo impostare. Questo piano più premiante vedrà la luce a partire dal 2019. Ad oggi il premio più importante che siamo in grado di dare ai nostri collaboratori è la loro crescita PERSONALE, oltre a quella professionale.

e. Apertura nuove filiali:

questo obiettivo è stato attivato. I mercati nuovi aperti sono di fatto rappresentativi delle attività specifiche che vengono poste in essere sul territorio. La sola cosa modificata è rappresentata dal fatto che,

positivamente, riusciamo a mantenere centralizzate molte delle attività e questo permette di ritardare l'apertura locale di una realtà fisica, mentre invece si trovano già operati collaboratori e collaborazioni.

f. **Valutazione di impatto:**

ho voluto lasciare per ultimo il commento a questo straordinario risultato. Passare da 48 ad 86,6 (utilizzando il sistema di valutazione BImpactAssessment) è un risultato straordinario, che trova le sue ragioni nella forte concentrazione che, nonostante le difficoltà incontrate, cui ho volutamente solo superficialmente accennato, abbiamo posto sulle nostre persone, sui nostri partner e sui nostri clienti!

Estratto da Bimpact Assessment

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|  Governance | 19.2 |
|  Lavoratori | 15.9 |
|  Comunità | 18.2 |
|  Ambiente | 4.7 |
|  Clienti | 28.3 |

Quello che vedete qui sopra è un estratto della valutazione globale. Al di là dell'impatto sull'ambiente, che essendo una società di servizi con una sede unica, attualmente influenziamo in minima parte ma su cui lavoreremo comunque in futuro, possiamo notare la forte propensione verso le persone, siano essi Clienti, Lavoratori o Comunità. La cosa straordinaria è che viviamo nella consapevolezza di aver fatto veramente poco e che di fronte a noi c'è

un mondo di miglioramento che ci attende, una miriade di ispirazioni cui attingere che per nostra indole saranno facili da raggiungere.

Ci resta l'assoluta consapevolezza che siamo sulla strada giusta e che il lavoro che stiamo producendo ha reale impatto positivo su ciò che ci circonda e che veramente, il **CUORE** che caratterizza ogni nostro passo sia il vero motore di un successo già scritto!

I nostri obiettivi per il 2019

Dopo questa partenza che ovviamente si è presentata in salita, possiamo per il 2019 darci degli obiettivi più chiari e perseguibili. Riteniamo, rileggendoli, che ci sia veramente un cambiamento inconsapevole che ci spinge ancor più verso quello che è il vero viaggio per cui siamo nati: l' Aiuto!

Per praticità abbiamo esposto questa parte in forma tabellare

| OBIETTIVI 2019 | TARGET | NOTE |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Numero nuovi clienti acquisiti | n. 30 | Nessuna |
| Numero persone Totali in Accademia Amajor (inclusi partner) | n. 70 | Media annuale n. di partecipanti stabili |
| Formazione interna obiettivo (ore investite) | h. 2000 | n. ore |
| Integrazione dei nostri risultati con quelli dei clienti | Valutazione del miglioramento almeno nel 30% dei nostri clienti | 2019 lancio del kpi |
| Cliente come Nuova Azienda SB | n.2 | nessuno |
| Definire un sistema incentivante per i nostri dipendenti | Attivo nel 2019 | Nessuno |
| Incremento delle nostre persone (dipendenti, collaboratori esterni, agenti) | 5 nuove unità | Tra collaboratori interni ed esterni |
| Avvicinamento di Amajor alla B.corp. valutazione di impatto B (app.bimpactassessment.net) | 100 | Miglioramento dell'indice |
| Introduzione di un monitoraggio costante di consumi energetici aziendali e piano di riduzione | Attivo nel 2019 | Nessuna |
| Iniziare la collaborazione con almeno una Organizzazione No Profit aumentando impegni civico e donazioni | Attivo nel 2019 | Nessuna |

Chiusura Nota di impatto anno 2018

Amajor sta vivendo in maniera piena la forza della propria scelta di vita, e grazie a questo ha trovato nel 2018, nonostante le difficoltà, l'ispirazione per procedere a grandi passi verso il futuro definito.

Come ogni grande missione, lo sforzo richiesto è grande, e come ogni navigazione impegnativa, l'aver chiara la rotta verso la meta finale dà serenità e consapevolezza. Se devo personalmente rappresentare in poche parole quello che quest'anno ci ha lasciato, sono i molti volti sereni e sorridenti di tutti coloro che lavorano con noi, siano essi collaboratori, partner o clienti, i loro ringraziamenti, il loro sostegno ci ripagano molto più di qualsiasi utile immaginabile e sono il vero nostro carburante.

Un grazie a tutti perché ogni passo fatto al fianco vostro è un passo speciale che viviamo con consapevole Gioia e Amore.

Padova, 25 Febbraio 2019

AMAJOR SRL SB
Responsabile dell'impatto
FLAVIA FABRIS