

Bilancio di Sostenibilità

2022

KRYALOS
SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO

Excellence in Real Estate

Indice

01.	Lettera agli stakeholder	4	05.	Environment	76
			5.1	Sostenibilità ambientale	77
			5.2	Economia circolare	80
			5.3	Gestione responsabile degli investimenti e degli asset	84
02.	Nota Metodologica	6	06.	Indicatori di performance	94
03.	Governance	8	07.	GRI Content Index	106
3.1	Profilo di Kryalos	9	08.	Relazione della società di revisione	112
3.2	Il nostro modello di business	10			
3.3	Il nostro modello di Governance	16			
3.4	La responsabilità nelle nostre business relationship	34			
3.5	Gestione dei rischi	40			
3.6	Il nostro impegno verso la sostenibilità	44			
04.	Social	52			
4.1	Supporto per lo sviluppo delle comunità	53			
4.2	Le nostre persone	58			
4.3	Soddisfazione, benessere, sviluppo ed engagement dei dipendenti	60			
4.4	Diversità e inclusione nei luoghi di lavoro	68			
4.5	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	72			

01.

Lettera agli stakeholder

Cari lettori,

è un vero piacere per me introdurvi alla lettura del Bilancio di Sostenibilità di Kryalos SGR relativo all'anno 2022.

Kryalos considera la sostenibilità una leva fondamentale per la creazione di valore nel tempo ed è costantemente impegnata a condurre le proprie attività considerando gli interessi di tutti i suoi stakeholder, nella consapevolezza che il dialogo e la condivisione degli obiettivi siano strumenti attraverso i quali creare valore reciproco. Fin dalle origini, la Società ha posto al centro del proprio modello aziendale l'obiettivo di fornire ai clienti soluzioni trasparenti e orientate a instaurare relazioni solide e durature, fondate sulla fiducia.

Nel 2022, la Società ha posto le basi della propria strategia ESG definendo obiettivi ambiziosi, avviando iniziative che coinvolgono in questo percorso i suoi principali stakeholder e disegnando un nuovo sistema per la governance della sostenibilità. Nel corso dell'esercizio, abbiamo rivisto i principali processi di business definendo metriche e obiettivi ispirati all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Il futuro però è anche fatto dalle persone: le risorse che lavorano in Kryalos fanno la differenza nel percorso di crescita sostenibile che

abbiamo intrapreso; per questa ragione, nell'anno appena trascorso abbiamo investito tempo e risorse nella formazione, abbiamo rafforzato la cultura della diversità e quella dell'inclusione perché tutti si sentano parte di una comunità, impegnati e indispensabili al cambiamento.

Per Kryalos la transizione verso un'economia green, oltre a rappresentare una sfida, costituisce un'opportunità. Attraverso l'integrazione nella nostra operatività dei fattori ESG, intendiamo progressivamente assumere una posizione distintiva nell'ambito degli investimenti sostenibili. Non solo vogliamo far evolvere il modo in cui operiamo, ma anche supportare i nostri clienti, a loro volta impegnati nella trasformazione verso un rinnovato modello di sviluppo, così che i criteri ESG possano entrare nel tessuto imprenditoriale-aziendale.

I risultati finora conseguiti, di cui nelle pagine di questo documento si è cercato di dare chiara rappresentazione, costituiscono robuste fondamenta su cui proseguire a creare valore nel lungo termine.

Buon lavoro a tutti!

Paolo Bottelli

Fondatore e Amministratore Delegato



02.

Nota metodologica

Il presente documento costituisce il Bilancio di Sostenibilità di Kryalos SGR S.p.A. (di seguito, “Kryalos SGR”, “Kryalos” o la “Società”) e mira a descrivere le iniziative e i principali risultati raggiunti in ambito economico, sociale e ambientale nonché gli obiettivi che la Società si è posta per proseguire in questa direzione.

Il Bilancio è stato predisposto in continuità con il Report di Sostenibilità di Kryalos relativo all'anno 2021.

Esso contiene informazioni di carattere qualitativo e quantitativo relative ai temi considerati “materiali” per Kryalos e per i suoi Stakeholder, individuati attraverso la realizzazione di un’analisi di materialità. I dati e le informazioni presenti all’interno del documento si riferiscono a Kryalos e sono stati raccolti dai referenti delle funzioni aziendali coinvolte, attraverso la compilazione di schede in cui sono stati riportati i dati estratti dai sistemi della Società, e sono stati calcolati in modo puntuale sulla base delle risultanze della contabilità generale e degli altri sistemi informativi utilizzati.

Il Bilancio di Sostenibilità, per il periodo compreso dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022, è stato redatto con riferimento agli Standard “GRI Sustainability Reporting Standards” pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI). In appendice al documento è presente il “GRI Content Index” con

il dettaglio dei contenuti rendicontati. I dati e le informazioni riportate nel presente documento si fondano sui principi di accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità che garantiscono la qualità dell’informativa come definita dagli Standard GRI. Il documento descrive, attraverso i dati quantitativi, i principali risultati in termini di performance di sostenibilità raggiunti nel corso del 2022.

Si precisa che i dati qualitativi, oltre che all’anno 2022 (1° gennaio – 31 dicembre). I dati dell’esercizio 2021 sono stati riportati al fine di fornire al lettore un parametro di confronto della *performance* economica, sociale, ambientale e di *governance*, e quindi di consentire una valutazione sull’andamento delle attività di Kryalos durante il biennio.

Per garantire l’attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime le quali, se presenti, sono state opportunamente segnalate e definite sulla base di metodologie e criteri di

calcolo consolidati. È parte integrante del presente documento la sezione in cui sono riportate le informazioni di dettaglio e le tabelle, al fine di dare completa evidenza della copertura degli indicatori GRI associati ad ogni area di osservazione.

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale. Il Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Kryalos SGR in data 20 aprile 2023 ed è inoltre stato oggetto di un esame limitato (“limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A..

Il documento è disponibile anche sul sito internet www.kryalossgr.com/esg/ mentre all’indirizzo e-mail info@kryalossgr.com è possibile inoltrare richieste o quesiti alla Società.

Milano
Via Scarsellini, 14

03.

Governance

3.1

Profilo di Kryalos

Kryalos è una società di gestione del risparmio iscritta all'albo delle SGR tenuto presso la Banca d'Italia soggetta alla normativa in materia di gestori di fondi alternativi, che offre il servizio di gestione collettiva nel settore dei fondi comuni di investimento immobiliari e di crediti e svolge altresì attività di *advisory* immobiliare.

Kryalos SGR è operativa dal 2005 (in precedenza sotto la ragione sociale Henderson Global Investors SGR S.p.A.) e oggi si posiziona fra i principali player del mercato immobiliare italiano rappresentando un riferimento per operatori istituzionali italiani ed internazionali che desiderano effettuare investimenti in Italia.

Da aprile 2019 Kryalos SGR ha spostato la sua sede milanese nei prestigiosi ambienti di Palazzo Cordusio, recentemente riqualificato e certificato LEED® GOLD: un edificio che domina il centro della città, uno spazio pensato per offrire le migliori condizioni alle persone che ogni giorno vivono i suoi ambienti. Per ulteriori informazioni in merito alla Società si prega di visitare il sito internet www.kryalossgr.com.

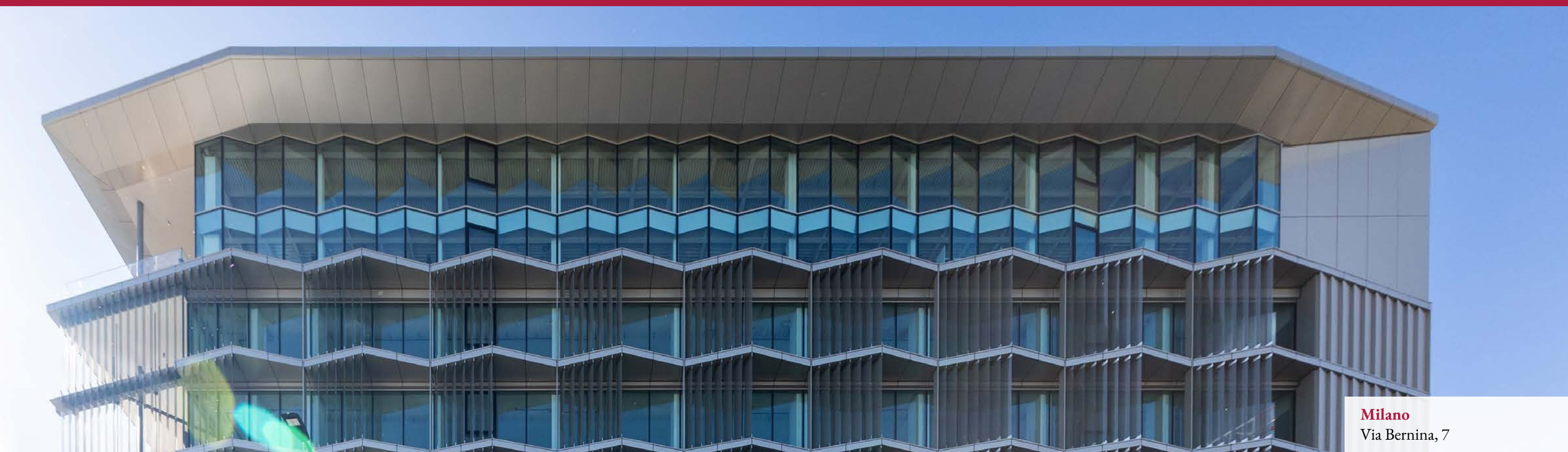


Milano
Piazza Cordusio, 3

3.2

Il nostro modello di business

Kryalos è attiva nella gestione collettiva del risparmio, attraverso la promozione, istituzione e gestione di fondi comuni d'investimento alternativi riservati ad investitori professionali e presta altresì il servizio di *advisory* a clienti di primario standing attivi nel mercato immobiliare.



Il portafoglio prodotti di Kryalos comprende un'ampia gamma di fondi di investimento alternativi immobiliari e di crediti. Le funzioni interne della Società svolgono attività e prestano servizi di **Transaction Management, Fund Management, Credit Management, Development e Advisory**. In particolare, la Società, ai sensi del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modifiche e

integrazioni, e in conformità alla regolamentazione attuativa vigente, a norma di Statuto, ha per oggetto la prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio realizzata attraverso l'istituzione, la promozione e l'organizzazione di fondi comuni d'investimento, aventi ad oggetto l'investimento sia in beni immobili che in strumenti finanziari, crediti o altri beni mobili, e l'amministrazione dei

rapporti con i partecipanti, nonché la gestione del patrimonio di fondi comuni d'investimento di propria o altrui istituzione. La Società può compiere ogni operazione strettamente necessaria al conseguimento dello scopo sociale e, in conformità alla vigente normativa emanata dalle Autorità di vigilanza e di controllo, svolgere attività connesse e strumentali, prestare attività

di consulenza, anche immobiliare, collocare direttamente anche fuori sede, e offrire all'estero, le quote dei fondi comuni di investimento di propria o altrui istituzione da essa gestiti.

Mission e valori aziendali

I tratti distintivi di Kryalos risiedono nella sua indipendenza e autonomia all'interno del contesto italiano.

Nel mercato del Real Estate italiano, Kryalos opera in maniera completamente autonoma e indipendente, sia dal punto di vista decisionale che a livello operativo, e non fa parte di alcun gruppo bancario, finanziario o industriale.

Kryalos presidia costantemente e direttamente tutte le fasi delle operazioni di valutazione,

financing, gestione e valorizzazione, selezionando e strutturando in maniera dedicata le leve per i nuovi investimenti e offrendo strategie diversificate per investire in aree di mercato diverse (uffici, logistica, *retail*, hotel, *living*, immobili tecnologici, *healthcare*, crediti), con l'obiettivo di garantire *performance* stabili e durature.

LA MISSION

Essere un punto di riferimento per **investitori italiani e internazionali** che desiderano operare nel mercato immobiliare italiano.

Consolidare una posizione di *leadership* all'interno dello scenario di settore, grazie alla capacità di innovazione e alla flessibilità permessa da un **approccio indipendente**.

I nostri valori

Responsabilità

Siamo affidabili e vogliamo che le persone ripongano in noi la massima fiducia.

Legittimazione

Abbiamo un atteggiamento positivo e cerchiamo di incoraggiare ognuno nel raggiungere i migliori risultati possibili. Vogliamo mettere gli altri nelle migliori condizioni per esprimere il loro potenziale.

Rispetto

Abbiamo a cuore tutte le persone e le trattiamo con dignità e integrità. Ci preoccupiamo dei sentimenti degli altri.

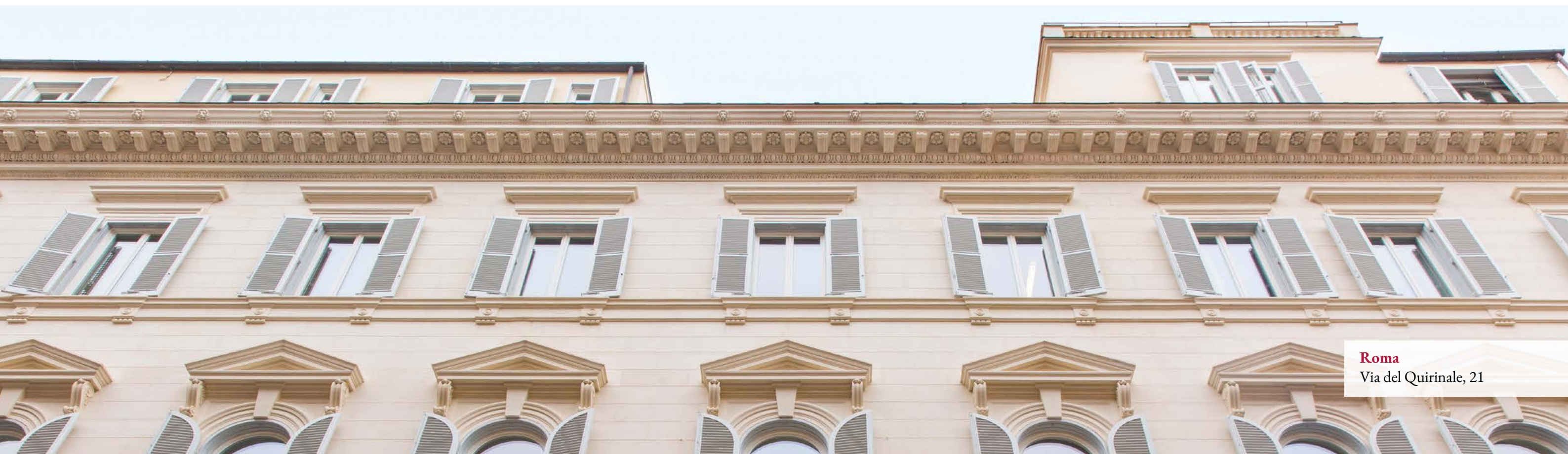
Collaborazione

Sappiamo che il nostro successo non è prodotto da singoli individui, ma grazie al lavoro di squadra e al supporto reciproco. Raggiungiamo risultati migliori quando lavoriamo insieme.



Milano
Via Burigozzo, 5

I servizi offerti da Kryalos



Roma
Via del Quirinale, 21

Transaction Management

Assistenza ai clienti nella fase di acquisizione di immobili sia attraverso fondi esistenti che di nuova costituzione.

Esecuzione di transazioni immobiliari attraverso la predisposizione di un business plan, il coordinamento della *due diligence*, la negoziazione di contratti di acquisto e finanziamento.

Fund Management

Gestione degli investimenti immobiliari attraverso fondi alternativi di investimento immobiliare, massimizzando il valore della proprietà e i rendimenti dell'investimento.

Esecuzione della strategia di investimento e gestione degli asset nel tempo.

Credit Management

Gestione degli investimenti in crediti UTP verso società operanti prevalentemente nel segmento SME/Corporate. In questo contesto Kryalos SGR promuove strategie di recupero crediti volte a rimettere in *bonis* le società debitrice, attraverso una gestione proattiva delle loro posizioni focalizzata sulla ristrutturazione aziendale.

Development

Coordinamento dell'intero processo di sviluppo e gestione delle costruzioni.

Creazione di valore a lungo termine per gli investitori e per il contesto urbano.

Consulenza e coordinamento operativo di progetti di ristrutturazione e di valorizzazione.

Advisory

Predisposizione di *business plan* (anche a fini di finanziamento), assistenza nelle fasi operative per l'esecuzione di transazioni immobiliari, studio di fattibilità per il riposizionamento di asset immobiliari, consulenza strategica in materia di *leasing/tenant mix*, supporto nello sviluppo di iniziative di *marketing e re-branding*, gestione di asset immobiliari, massimizzazione del valore dell'immobile e dei rendimenti dell'investimento.

Il nostro modello di Governance

La struttura organizzativa di Kryalos è stata implementata nel rispetto delle disposizioni contenute nel Provvedimento emanato dalla Banca d'Italia nel 2019 recante “Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma I, lettera b) e c-bis) del TUF”.

Nei paragrafi successivi è fornita una descrizione sintetica del modello di Governance e dell'articolazione organizzativa della Società.

Maggiori dettagli sono contenuti nella “Relazione sulla struttura organizzativa”, che la Società redige con cadenza annuale in ottemperanza alle disposizioni contenute nel Provvedimento della Banca d'Italia del 19 gennaio 2015 e che descrive ampiamente il sistema di Corporate Governance della Società.

La Relazione comprende, inoltre, l'Organigramma, che insieme agli altri documenti aziendali, tra cui in particolare le procedure aziendali, contribuiscono alla composizione del c.d. “corpo normativo” di Kryalos, in cui sono definiti i compiti

e le aree di responsabilità delle funzioni e unità organizzative presenti all'interno della Società. La SGR ha adottato un “Regolamento Interno” in cui è contenuta la descrizione dell'organigramma aziendale della stessa e un “Funzionigramma” che descrive il complesso delle attribuzioni e responsabilità affidate alle strutture della Società e ai suoi componenti, funzionali al suo governo e coerenti con gli indirizzi deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

La SGR ha altresì adottato il “Regolamento degli organi sociali” che:

- Reca e sistematizza previsioni in materia di organizzazione degli organi sociali della Società (ad

esempio: Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Collegio Sindacale, nonché Comitati endoconsiliari);

- Descrive il processo relativo all'autovalutazione periodica degli organi sociali;
- Formalizza flussi informativi volti ad assicurare la circolazione di informazioni tra gli organi sociali e all'interno degli stessi, ivi incluse le relative procedure di convocazione, la periodicità delle riunioni e la partecipazione alle stesse.

L'Assemblea dei Soci è regolata dallo Statuto sociale, nonché dalle norme di legge e regolamentari applicabili.

Kryalos, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha, altresì, adottato un Modello organizzativo in ottemperanza al D.Lgs. 231/01 e ha definito i principi e valori che si impegna a rispettare all'interno del Codice Etico (descritti nei paragrafi che seguono) che costituisce la base su cui poggia il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001.

Milano
Via Montenapoleone, 8

Corporate Governance

Il governo societario di Kryalos compete, in conformità agli obblighi previsti dalle norme di legge e regolamentari in materia di gestione collettiva del risparmio e dallo Statuto, ai seguenti Organi/esponenti societari:



L'organo con funzione di supervisione strategica di Kryalos è il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione, ordinaria e straordinaria, della Società, senza eccezioni di sorta, e ha facoltà di compiere ogni atto che ritenga opportuno per il raggiungimento dell'oggetto sociale, a eccezione di quanto non sia riservato, dalla legge o dallo Statuto, all'Assemblea dei Soci. Espliciti compiti anche in materia ESG sono stati assegnati:

- al **Consiglio di Amministrazione**, al quale spetta di considerare le tematiche di sostenibilità e promuoverne l'integrazione in sede di individuazione degli obiettivi e delle strategie, nelle procedure e politiche aziendali, nei sistemi organizzativi, operativi e gestionali, nel sistema di reporting e nei programmi formativi; e

- all'**Amministratore Delegato**, al quale è attribuita la responsabilità di integrare i rischi di sostenibilità nell'adempimento degli obblighi di cui all'art. 60, paragrafo 2, lettere a)-h), del Regolamento Delegato (UE) n. 231/2013.

Inoltre, Kryalos ha individuato all'interno del Consiglio di Amministrazione due **referenti ESG** nelle persone del Presidente e dell'Amministratore Delegato.

Al fine di favorire un efficiente sistema di informazione e consultazione che permetta al Consiglio di Amministrazione una migliore valutazione degli argomenti di sua competenza, la SGR ha istituito i seguenti Comitati endo-consiliari, determinandone la composizione, il mandato, i poteri (consulativi, istruttori, propositivi) e le risorse disponibili nel "Regolamento degli organi sociali" sopra citato:

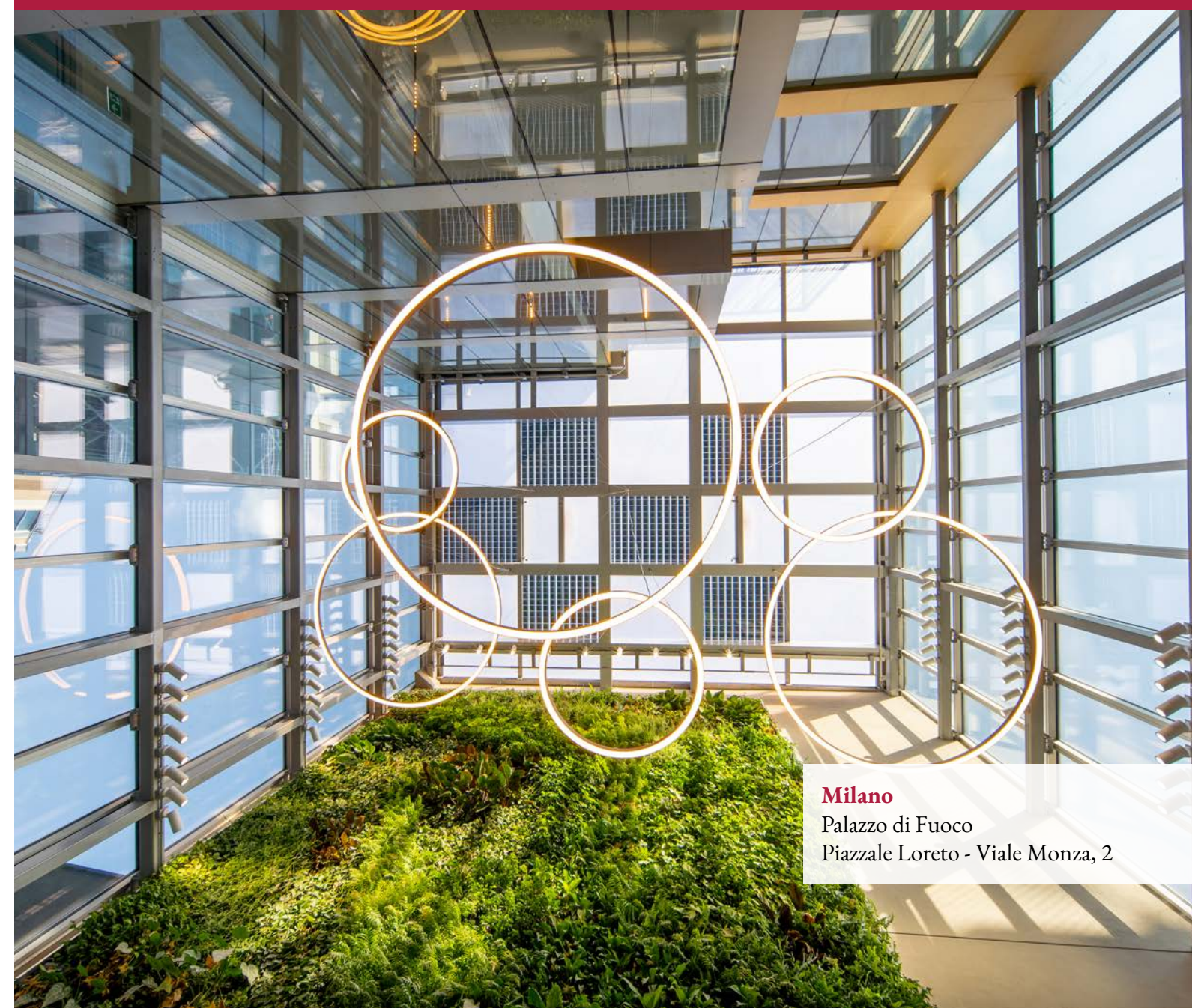
- il **Comitato Nomine** (con competenze anche in materia di diversificazione nella composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione e di bilanciamento dei poteri);

- il **Comitato Rischi** (con competenze in materia di rischi e sistema di controlli interni);

- il **Comitato Remunerazioni** (con competenze in materia di remunerazione e incentivazione);

Kryalos SGR ha previsto l'attribuzione di espliciti compiti in materia ESG per i profili di competenza anche ai suddetti Comitati Rischi e Remunerazioni,

chiamati a supportare il Consiglio di Amministrazione – rispettivamente – in relazione ai rischi di sostenibilità e nell'adozione di politiche e prassi di remunerazione che stimolano comportamenti coerenti con l'approccio di sostenibilità adottato. Inoltre, la SGR ha istituito – nell'ambito del processo di investimento immobiliare dei FIA da essa gestiti – il **Comitato Asset Allocation**, un comitato dispositivo con competenze in materia di allocazione degli investimenti regolato dalla Procedura "PR 03 – Investimenti Immobiliari".



Milano
Palazzo di Fuoco
Piazzale Loreto - Viale Monza, 2

Il **Collegio Sindacale** è investito dei **poteri di vigilanza e controllo**. Esso vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di

gestione. Inoltre, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale assicurano – con l'ausilio della Direzione Corporate & Legal Affairs – la predisposizione e attuazione di percorsi formativi (anche in materia ESG) per i componenti degli Organi sociali e i Responsabili delle principali funzioni aziendali, nonché di programmi di formazione specifici (anche in materia ESG) per agevolare l'inserimento di nuovi Amministratori e Sindaci.

In caso di nuove nomine, i nuovi componenti degli Organi sociali partecipano ai programmi di formazione specifici (anche in materia ESG) predisposti dalla Società per agevolare l'inserimento nella compagine collegiale.

In data 14 aprile 2022 l'Assemblea di Kryalos ha modificato la **composizione del Consiglio di Amministrazione**, aumentando il numero dei

Consiglieri da 6 a 7 e nominando i nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.



Torino
Galleria Subalpina

Consiglio di Amministrazione¹

Presidente e Amministratore indipendente²
Andrea Amadesi

Amministratore Delegato
Paolo Massimiliano Bottelli

Consigliere Delegato
Giovanni Scibilia

Amministratore Indipendente
Arcangelo Magni

Amministratore non esecutivo
Domenico Aiello

Amministratore non esecutivo
Daniela Maffioletti

Amministratore non esecutivo
Emanuela Trentin

Collegio Sindacale

Presidente
Marco Salvatore

Sindaco Effettivo
Andrea Ballancin

Sindaco Effettivo
Tiziana Vallone

Sindaco Supplente
Carlo Alberto Ogliari

Sindaco Supplente
Giovanna Costa

¹ Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale resteranno in carica fino alla data fissata per l'Assemblea di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024.

² Ai sensi dello Statuto di Kryalos SGR S.p.A., si considera "indipendente" il consigliere non munito di deleghe operative nella Società, in possesso dei requisiti previsti dalle disposizioni di tempo in tempo vigenti ovvero, in mancanza, in possesso dei requisiti previsti dallo Statuto della Società.





Venezia
Hotel Danieli
Riva degli Schiavoni, 4196

Inoltre, Kryalos ha rafforzato la propria governance ESG, nominando **Responsabile ESG Gianluca Vairani**, già responsabile della Direzione Transaction Management, al quale è stato assegnato il compito di gestire – confrontandosi con le altre Funzioni aziendali competenti – le attività relative all'integrazione della sostenibilità all'interno della Società e nella gestione dei FIA e all'approccio complessivo ai rischi di sostenibilità.

È stato inoltre istituito un **Comitato ESG** in data 20 dicembre 2022, al quale è stato assegnato il compito di svolgere funzioni tecnico-consultive, istruttorie e propositive e di supporto nei confronti del Responsabile ESG.

Sono stati nominati membri di tale Comitato i Responsabili delle principali Direzioni e Funzioni aziendali, ivi incluso il Responsabile della Direzione Transaction Management nonché Responsabile ESG nel ruolo di Presidente.

Nel corso del 2022, è stato altresì rafforzato il coinvolgimento delle Funzioni di Controllo in materia ESG, estendendo esplicitamente la loro *mission* e le loro funzioni – per i profili di rispettiva competenza – anche alle tematiche ESG relative alla Società e ai FIA gestiti.

Quanto alla struttura organizzativa di Kryalos, essa riflette le politiche di indirizzo strategico dettate

dal Consiglio di Amministrazione e le conseguenti dinamiche interne relative all'operatività della SGR.

In tal senso, l'organigramma aziendale è stato strutturato allo scopo di formalizzare, nell'ambito di una sana e prudente gestione, il contenimento dei rischi e la segregazione dei compiti tra funzioni, adottando e/o rafforzando meccanismi e presidi di controllo interno, documentando adeguatamente rapporti gerarchici, separazione delle funzioni e suddivisione delle responsabilità.

La predetta struttura organizzativa di Kryalos è suddivisa in unità organizzative denominate "Direzioni", "Aree", "Funzioni", e "Uffici", collocate in staff o in linea all'Amministratore Delegato

o ai Responsabili delle Direzioni (i quali a loro volta riportano all'Amministratore Delegato), che hanno finalità diverse e operano nel rispetto delle procedure interne adottate. Le Funzioni allocate a esterni vengono definite "Servizi in *outsourcing*".

Le Funzioni operative hanno finalità e compiti di risultato; alle Funzioni di staff sono demandate attività di supporto a quelle di linea; le Funzioni di controllo hanno la finalità, ciascuna per quanto di propria competenza, di assicurare la sana e prudente gestione, il contenimento del rischio e la trasparenza dei comportamenti nella prestazione dei servizi.

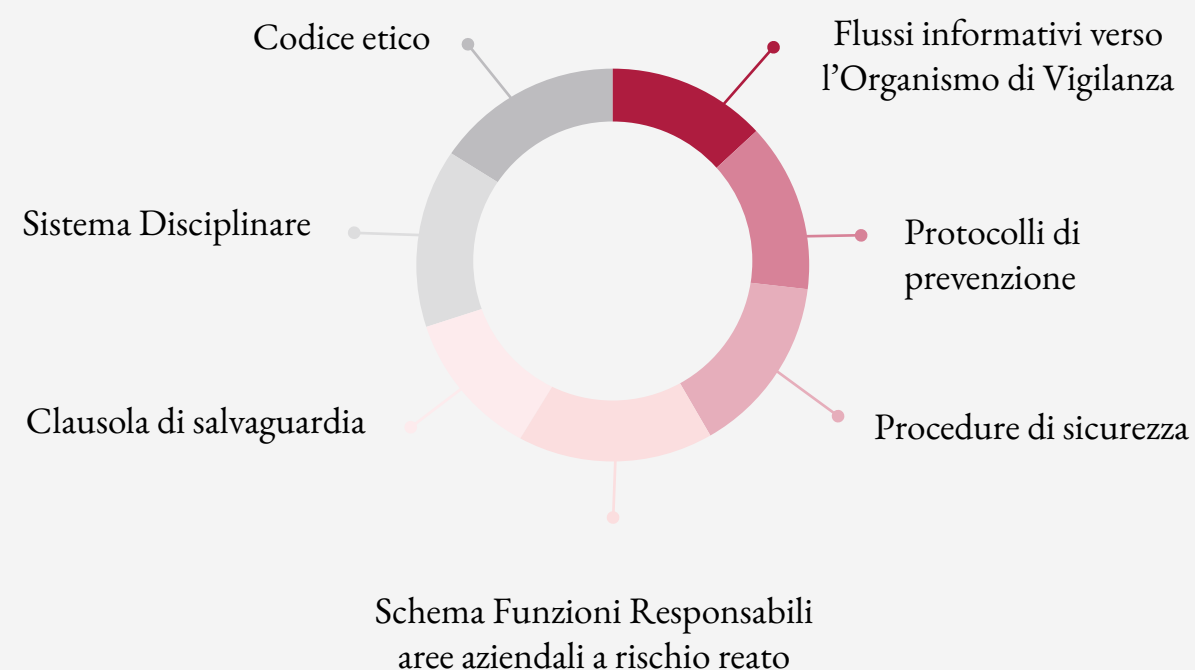
Modello Organizzativo 231/2001

Kryalos ha ritenuto conforme alla propria politica procedere all'adozione nel 2017 (e ai conseguenti aggiornamenti) del Modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001 (di seguito, anche "Modello 231", il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della SGR del 27 ottobre 2022). Il Modello adottato da Kryalos SGR ha l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui la Società si è dotata al fine di

prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.Lgs. 231/2001.

La Società, con l'adozione del Modello, intende perseguire - *inter alia* - **l'obiettivo della massima diffusione della cultura della legalità** tra i propri dipendenti e tra i soggetti che hanno rapporti con la sua organizzazione aziendale.

Costituiscono parte integrante del Modello:



Codice etico

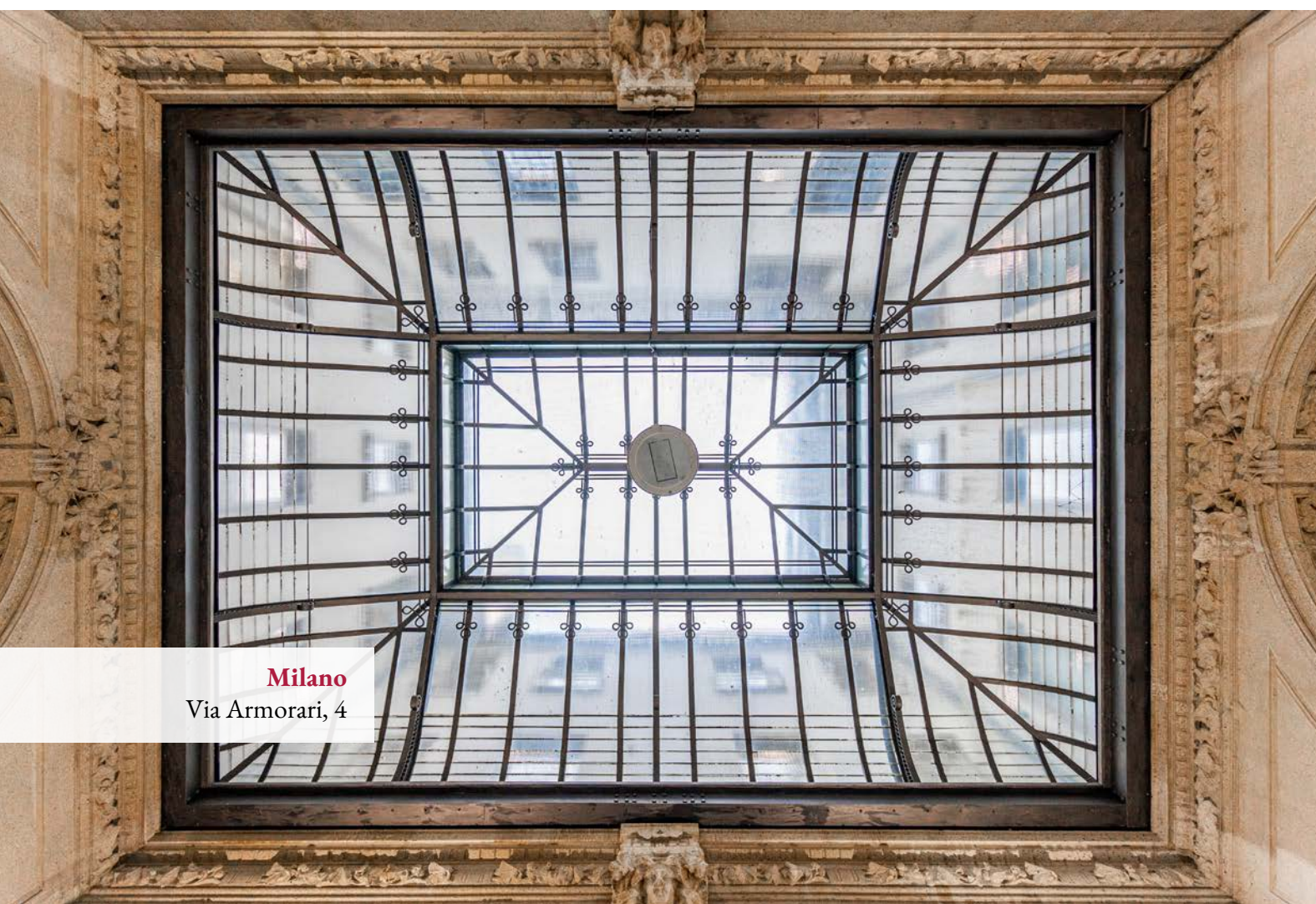
La scrupolosa attenzione all'etica del lavoro ha assunto valenza sia morale, che sociale per garantire la conservazione e la continuità della collettività, spingendo Kryalos a definire, sempre con maggiore chiarezza, l'insieme dei valori cui si ispira e le responsabilità che assume verso l'interno e verso l'esterno.

Il Codice Etico di Kryalos stabilisce principi, diritti, doveri e responsabilità della Società nei confronti dei suoi interlocutori, richiedendo che siano osservati anche da tutti coloro con i quali entra in contatto, in relazione al conseguimento dei propri obiettivi. Tale documento costituisce la base su cui poggia il Modello 231, il cui presidio è affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'OdV, tra l'altro, si occupa di gestire le eventuali

segnalazioni di situazioni che effettivamente, o potenzialmente, possano rappresentare una violazione del Codice Etico e/o più in generale del D.Lgs. 231/2001.

I Principi Etici di riferimento per Kryalos e i suoi stakeholder sono i seguenti:



Milano
Via Armorari, 4



Etica nella gestione degli affari e delle attività aziendali, in termini di legalità all'interno dell'azienda, integrità nei confronti dei terzi, trasparenza e correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i propri fornitori e clienti, lealtà nelle relazioni tra dipendenti e rispetto della dignità delle persone.



Etica del lavoro, tutela e valorizzazione dei dipendenti, in ottica di impegno al miglioramento, riservatezza nel trattamento di dati e informazioni sensibili, assenza di conflitti di interessi, sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro e pari opportunità nello sviluppo professionale e nella gestione delle risorse.



Impegno per lo sviluppo sostenibile, a tutela dell'ambiente e delle risorse naturali per le generazioni future, e responsabilità verso la collettività, contribuendo al suo sviluppo economico, sociale e civile.

Nel rispetto e in applicazione di tali principi etici, Kryalos fissa, altresì, una serie di regole (di seguito, “Norme di Comportamento”) di carattere sia organizzativo che operativo, alle quali, come per i principi, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori aziendali sono tenuti ad uniformarsi.

Tali **Norme di Comportamento** si articolano nelle seguenti sezioni:

- Etica nella gestione degli affari e delle attività aziendali;
- Etica del lavoro, tutela e valorizzazione dei dipendenti;
- Etica della comunicazione e delle relazioni esterne.

In particolare, le Norme sono finalizzate a identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa e frodi a danno della Società nonché, con riferimento all'antiriciclaggio, a contrastare attività illecite ed organizzazioni criminali e terroristiche, oltre che ostacolare il ricevimento, la sostituzione o l'impiego di denaro o beni derivanti da questo tipo di attività.

I dipendenti si impegnano a trattare i dati personali e ogni informazione ottenuta in relazione alla prestazione dell'attività lavorativa come riservata nel rispetto delle normative di riferimento.

Tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto pieno e sostanziale delle prescrizioni legislative in materia ambientale, valutando attentamente le

conseguenze ambientali di ogni scelta di business, sia in relazione agli impatti diretti, che a quelli indiretti.

Per quanto riguarda il lavoro, la tutela e la valorizzazione dei dipendenti, la Società pone particolare attenzione al rispetto dei principi etici nelle fasi di assunzione e inserimento dei lavoratori e di remunerazione del personale e dei collaboratori aziendali. Inoltre, Kryalos SGR pone in essere ogni misura idonea alla prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, affidando compiti a soggetti specificamente qualificati.

Nel rispetto e in applicazione dei principi etici e delle norme di comportamento sopra citati, Kryalos SGR assume i seguenti impegni:

- Impegni dell'OdV in merito all'attuazione e all'aggiornamento del Codice Etico e alla gestione delle segnalazioni delle violazioni e al loro trattamento;
- Impegni della Società in merito alla diffusione, applicazione e aggiornamento del Codice Etico;
- Impegni di formazione e comunicazione sia interna che esterna, volti alla divulgazione e alla conoscenza del Codice Etico.



Milano

Piazza San Pietro in Gessate, 2

Sistema Whistleblowing



San Giuliano Milanese
Via Arno, 8-10

Kryalos, in conformità al quadro normativo di riferimento (che comprende D.Lgs. 231/2001, D.Lgs. n. 231/2007, come modificato dall'art. 2 del D.Lgs. n. 90/2017 e TUF) ha adottato un sistema di whistleblowing. Tale sistema è lo strumento mediante il quale viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e delle segnalazioni di non conformità a leggi o regolamenti, politiche, norme o procedure aziendali, agevolandone l'effettuazione, in modo che l'azienda possa trarre beneficio da esse e intercettare per tempo

comportamenti difforni per porvi rimedio e correzione.

In questo senso, Kryalos mette a disposizione un indirizzo di posta elettronica e un portale appositamente dedicati quali canali per le segnalazioni di comportamenti commissivi od omissivi, posti in essere da chiunque nella Società, nei rapporti con la stessa o per suo conto.

Si tratta di comportamenti che costituiscono o possono costituire o indurre a una violazione di leggi e regolamenti, regole stabilite nel Modello

231, principi sanciti nel Codice Etico e/o altre disposizioni e/o procedure interne sanzionabili in via disciplinare.

Per incentivare l'uso del sistema di *whistleblowing* e favorire la diffusione di una cultura della legalità, ne viene divulgato in maniera chiara, precisa e completa il contenuto a tutto il personale di Kryalos. La procedura di segnalazione, inoltre, è oggetto di revisione periodica per garantire il costante allineamento alla normativa di riferimento, nonché in funzione della concreta operatività della Società

e dell'esperienza maturata.

A testimonianza dell'impegno di Kryalos verso l'eticità dei comportamenti, con una particolare attenzione verso le tematiche di lotta alla corruzione e comportamenti anticoncorrenziali, si comunica che nel corso del 2022 non sono state registrate segnalazioni.

3.4

La responsabilità nelle nostre business relationship

L'attenzione nella selezione di partner e fornitori

Al fine di promuovere una strategia di business sostenibile, Kryalos ritiene prioritario garantire e promuovere una relazione responsabile e virtuosa con i suoi *business partner*, intendendo per tali ad esempio *property* e *facility manager*, società di progettazione e società di servizi e fornitori.

Per questo motivo, Kryalos ha elaborato una serie di procedure specifiche volte a disciplinare i rapporti con i differenti business partner sopra indicati, le connesse modalità di selezione e di accreditamento.

In particolare, con riferimento al processo di affidamento degli appalti, di cui all'art. 26 e/o al Titolo IV del D.Lgs. 81/2008, Kryalos definisce con attenzione (cfr. "PR 22 - Incarichi e appalti Fondi gestiti"):

- il processo di affidamento di opere, lavori, forniture e servizi, considerando soprattutto i presidi in materia di tutela della salute e sicurezza nell'ambito delle attività concesse in appalto ad imprese o lavoratori autonomi;
- il processo di affidamento di incarichi professionali

nell'ambito delle attività di gestione ordinaria e straordinaria degli immobili e di valorizzazione e sviluppo degli stessi;

- la modalità di selezione dei fornitori, definendo al contempo le principali fasi operative e le responsabilità dei vari attori che intervengono nel processo.

Inoltre, la Società ha formalizzato – in linea con il Regolamento Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 e con gli "Orientamenti in materia di esternalizzazione a fornitori di servizi cloud" dell'ESMA – le modalità di individuazione, scelta, affidamento e titolarità del monitoraggio degli outsourcer a cui, anche per conto dei Fondi gestiti, delega funzioni aziendali operative essenziali o importanti o che prestano servizi cloud (cfr. "PR 05 - Esternalizzazione funzioni operative essenziali o importanti - Prestazione di



servizi cloud”). La relativa procedura – disciplinata in dettaglio nel corpo normativo aziendale – si articola nelle seguenti fasi:

- individuazione dell’outsourcer;
- scelta dell’outsourcer;
- decisione di esternalizzare;
- comunicazione preventiva all’Autorità di Vigilanza;
- affidamento dell’incarico;
- annotazione nel registro;
- assegnazione di ruoli operativi interni;
- monitoraggio del livello di servizio.

La Società si è dotata, inoltre, di un Albo Fornitori

(di seguito l’“Albo”) attraverso il quale ha adottato criteri di selezione definiti e idonei a garantire l’effettività dei principi di non discriminazione, parità di trattamento, proporzionalità e trasparenza nelle procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture, secondo quanto meglio indicato nella “PR 23 – Albo Fornitori”.

Vengono inseriti nell’Albo anche i professionisti selezionati per conto della Società o dei Fondi gestiti in relazione al conferimento di incarichi di prestazione d’opera intellettuale (i.e. di tipo legale, amministrativa, fiscale, di due diligence tecnica e ambientale) secondo quanto meglio disciplinato nella procedura “PR 32 – Incarichi Professionali”, nonché gli agenti che non costituiscono una esternalizzazione essenziale o importante (ai sensi della procedura “PR 05 - Esternalizzazione funzioni operative essenziali o importanti - Prestazione di servizi cloud”).

Si fa inoltre presente che, ferma restando la permanenza in capo alla Società della responsabilità di valutare una eventuale sospettosità (ai fini antiriciclaggio) delle controparti, in sede di accreditamento in Albo dei fornitori e dei professionisti, vengono altresì effettuate tramite gli strumenti in uso da parte del Gestore dell’Albo le verifiche antiriciclaggio e antiterrorismo previste dalla procedura “PR 16 - Manuale Antiriciclaggio”.

Tale procedura è difatti finalizzata a un adeguato presidio del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, in coerenza con il vigente quadro normativo di riferimento e con le scelte assunte e formalizzate nella “PO 10 - Policy Antiriciclaggio”, in cui sono definiti i ruoli e le responsabilità in capo agli organi sociali, alle funzioni di controllo interno e alle strutture aziendali coinvolte nella gestione dei rischi di riciclaggio e terrorismo. Infine, preme rilevare che la SGR ha adottato altresì una apposita procedura (cfr. procedura “PR 02 – Conflitti d’interesse”) che

disciplina le attività e modalità di prevenzione, individuazione, gestione e monitoraggio delle fattispecie di conflitto di interesse, anche potenziali, che possono coinvolgere la Società in tutte le fasi della prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio, attraverso la definizione di specifici presidi organizzativi e documentali.

Inoltre, l’inclinazione di Kryalos a integrare i principi di responsabilità lungo la sua *supply chain* è avvalorata dall’obiettivo di tenere conto di eventuali fattispecie di conflitto di interesse rilevanti anche per i profili ESG.

Kryalos considera fondamentale garantire il massimo grado di responsabilità lungo tutta la catena del valore; pertanto, è richiesta ai fornitori la sottoscrizione per presa visione e accettazione dei contenuti del Codice Etico e del Modello 231 adottati dalla SGR.



Milano
Piazza Cordusio, 3

**Milano**

Viale Vittorio Veneto, 18

Fermo restando che le procedure aziendali pertinenti, costituiscono parte integrante del Modello organizzativo, adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare anche nei fornitori e nei consulenti, nonché in qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di Kryalos il rispetto dei principi etici, dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in termini generali, del Modello medesimo.

A tal fine, consulenti e i fornitori della Società sono informati, all'atto dell'avvio del rapporto di lavoro, del contenuto del Modello e dei suoi allegati e si impegnano ad eseguire le proprie prestazioni nel rispetto del Codice Etico, del Modello e, più in generale, dei principi stabiliti nel D.Lgs. 231/2001, mediante la sottoscrizione della clausola di salvaguardia. Rispetto ai Fondi di credito gestiti dalla SGR, si specifica che Kryalos dispone di un'apposita Procedura (cfr. "PR 29 - FIA di crediti") che individua, anche mediante rimando alle altre procedure rilevanti in essere presso la SGR, i presidi organizzativi e documentali che garantiscono la ricostruibilità dei relativi processi decisionali e gestionali.

3.5

Gestione dei rischi

La gestione dei rischi è regolata dalla Policy aziendale di Gestione dei Rischi – redatta con riferimento ai principi contenuti nella Direttiva 2011/61/UE (la “AIFMD”) e nelle disposizioni del Regolamento Delegato (UE) n. 231/2013 – che consente di individuare tutti i pertinenti rischi ai quali la Società e i FIA gestiti sono o potrebbero essere esposti.

Essa viene riesaminata annualmente e include la descrizione delle politiche, degli strumenti (tra cui i modelli) e delle procedure necessarie per permettere a Kryalos di individuare, misurare, gestire e monitorare su base continuativa tutti i rischi effettivi e potenziali, ivi inclusi i rischi relativi ai profili ambientali, sociali e di *governance*.

La SGR si è già attivata nel corso del 2022 includendo nel modello di “*Fund Risk Assessment*” e di “*Asset Risk Assessment*” tra i fattori di rischio anche il rischio di sostenibilità e declinando relativi *key risk indicators*.

Nel corso del 2023 tale modello sarà ulteriormente aggiornato e verrà implementato successivamente, in quanto necessita di essere correttamente integrato nell'ambito del più ampio progetto di adeguamento del sistema di gestione dei rischi per tenere conto dei rischi di sostenibilità ai quali la SGR e i FIA gestiti risultano esposti.

Per il presidio del sistema di gestione dei rischi, di cui tale Policy è uno dei punti fondamentali, la SGR ha istituito una funzione permanente di Risk Management tra i cui compiti rientrano anche quelli previsti dal Regolamento Delegato 231/2013. La funzione di Risk Management riceve dalle altre funzioni aziendali le informazioni necessarie ad individuare le situazioni e tipologie di rischio della SGR e si interfaccia con loro per individuare eventuali azioni di contenimento e mitigazione dei rischi stessi. Le diverse fattispecie di rischio della SGR dipendono principalmente dalle attività svolte e dai prodotti offerti, dal quadro normativo o dalle sue variazioni, dalla struttura organizzativa e dalle procedure che la Società ha adottato.

Rischio di Processo

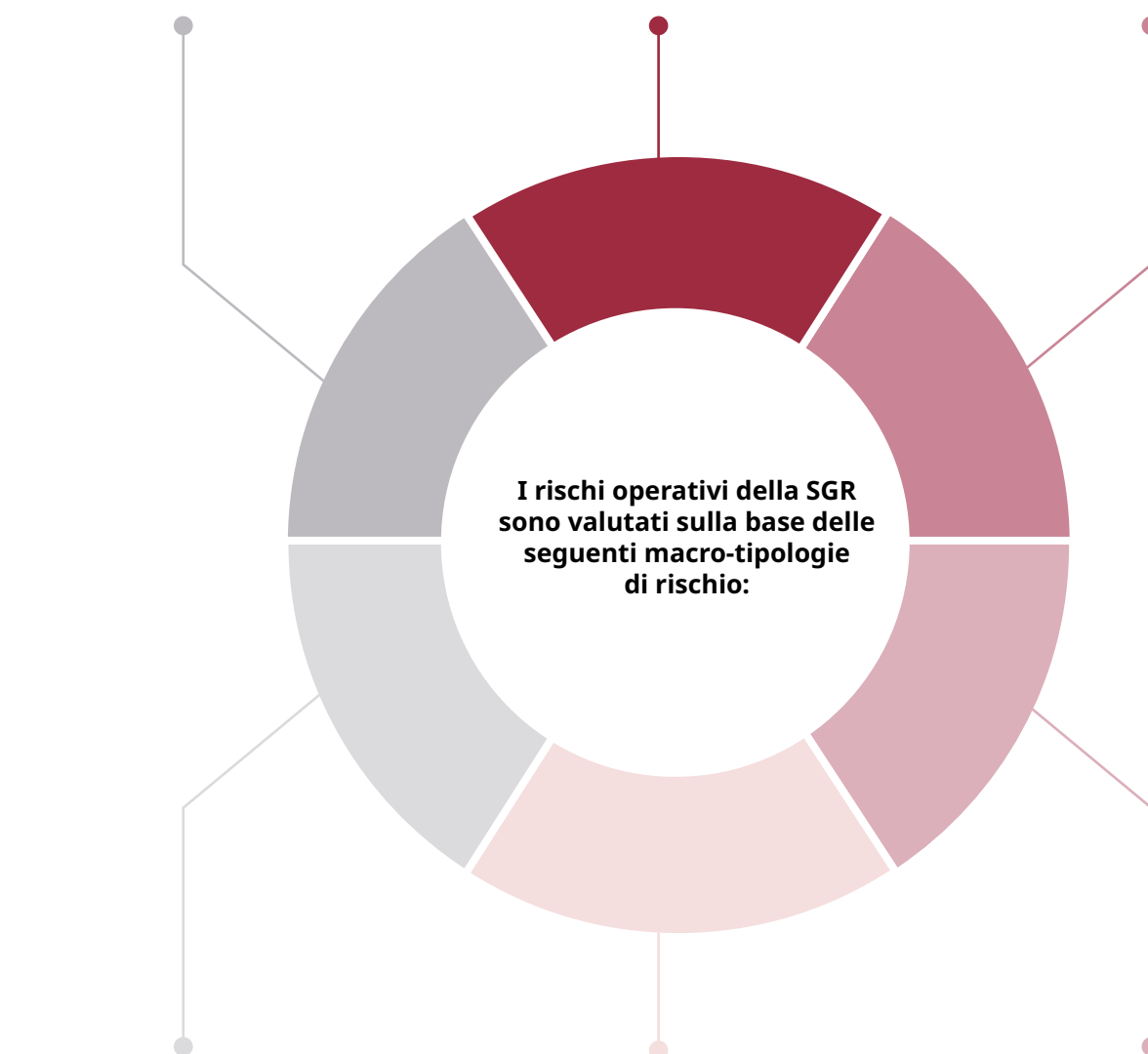
Derivante da mal funzionamenti dell'organizzazione aziendale e dei processi operativi.

Rischio Compliance

Derivante dal mancato allineamento della documentazione e/o dell'organizzazione alle norme di legge.

Rischio IT

Derivante da interruzioni dell'operatività, disfunzioni, vulnerabilità o indisponibilità dei sistemi.



Rischio Personale

Derivante da atti non conformi alle leggi o agli accordi in materia di impiego, salute e sicurezza sul lavoro, dal pagamento di risarcimenti a titolo di lesioni personali o da episodi di discriminazione o di mancata applicazione di condizioni paritarie.

Rischio Strategico

Derivante da un evento o da un insieme di condizioni inaspettate che riducono in misura significativa la capacità del management di implementare la strategia di business definita.

Rischio Frodi

Derivante da atti in cui è coinvolta almeno una parte interna o terza che generano frodi, appropriazione indebita o volti ad aggirare le normative, la legislazione vigente o le politiche aziendali.

La SGR identifica, misura, gestisce e monitora i rischi operativi a cui è soggetta, compresi quelli attinenti alla responsabilità professionale della SGR. La gestione dei suddetti rischi avviene sia in modo *ex ante*, attraverso l'adozione di un sistema articolato di normativa interna, sia in modo *ex post*, mediante l'analisi dell'efficacia dei presidi posti a mitigazione dei suddetti rischi.

La Funzione di Risk Management predispone una mappatura dei processi e sotto-processi operativi per la valutazione e la successiva gestione dei rischi operativi che vi insistono, la SGR si avvale dei propri dati interni sulle perdite storiche e, laddove sia necessario integrarli, di analisi di scenario e di valutazioni dei *process owner*, basate su dati riscontrabili e opportunamente validati dalla Funzione di Risk Management, che rispecchiano il quadro operativo e il sistema di controlli interni.

Nell'ambito della metodologia di analisi sono individuati i fattori di rischio che potrebbero generare eventi con effetti negativi (eventi pregiudizievoli/rischi potenziali). Questi possono essere riepilogati nelle seguenti macrocategorie: Processo, Compliance, IT, Personale, Strategico, Frodi.

La Funzione di Risk Management relaziona periodicamente al Consiglio di Amministrazione, al Comitato e al Collegio Sindacale della SGR in merito ai rischi operativi.



Milano
Melià Hotel Milan Il Duca
Piazza della Repubblica, 13

Il nostro impegno alla sostenibilità

Il nostro approccio alla sostenibilità: un nuovo inizio per Kryalos SGR

L'approccio di Kryalos alla sostenibilità, intesa nella sua più ampia e completa accezione di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG), ha come obiettivo quello di rendersi promotrice di una cultura di sostenibilità e di creare valore condiviso per tutti i suoi stakeholder.

In linea con quanto rappresentato nel Report di Sostenibilità relativo all'anno 2021, a fronte della crescente rilevanza delle tematiche di sostenibilità nel contesto nazionale e internazionale e nell'ottica di soddisfare le aspettative dei suoi stakeholder, la SGR ha intrapreso un percorso virtuoso per integrare maggiormente le tematiche ESG nell'ambito delle sue attività di business a tutti i

livelli aziendali.

In linea con questi nuovi obiettivi, nel 2022 Kryalos ha intrapreso delle attività, ispirate anche alle *best practice* di settore, sia al fine di generare un impatto positivo ambientale, sociale e di buona *governance* sia al fine di orientare i propri investimenti verso l'integrazione di tematiche ESG.



Kryalos SGR ha implementato le seguenti iniziative:

Policy ESG

Adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 luglio 2022 al fine di definire, sviluppare e diffondere una cultura aziendale sui temi della sostenibilità a tutti i livelli aziendali; guidare le proprie scelte strategiche tenendo in considerazione i principi di sostenibilità; consolidare e perseguire uno sviluppo sostenibile per sé stessa e per gli stakeholder con i quali interagisce e crea relazioni forti e durature nel tempo.

Policy Responsible Investment

Adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2022 al fine di disciplinare l'integrazione dei criteri ESG nelle diverse fasi del processo di investimento dei FIA immobiliari gestiti. Tale processo di investimento responsabile prevede una fase "pre-investimento" e una fase "post-investimento", che sono state coordinate con le procedure della SGR in materia di investimenti e disinvestimenti immobiliari.

Sustainable Development Goals

Kryalos ha selezionato i principali SDGs ai quali intende contribuire attraverso la strategia di sostenibilità propria e dei FIA da essa gestiti. In particolare:



Policy D&I

Adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 luglio 2022 al fine di garantire un ambiente di lavoro libero da ogni tipo discriminazione, violenza o molestia basato sulla diversità personale, politica e culturale; promuovere una cultura inclusiva; creare tutte le condizioni per favorire una forza lavoro diversificata ed innovativa.

Reporting di Sostenibilità

In linea con i principi di trasparenza e dialogo con i propri stakeholder, al fine di illustrare i traguardi raggiunti in termini di sostenibilità dalla SGR nel 2021.

Stakeholder Engagement

Attraverso l'erogazione ai dipendenti di formazione in ambito ESG e l'effettuazione di survey svolte al fine di misurare il grado di soddisfazione degli stessi.

Creazione di una sezione web dedicata alle tematiche ESG

Nel 2022 la SGR ha introdotto una sezione ESG nel proprio sito web, consapevole dell'importanza di comunicare in maniera trasparente e fruibile le proprie attività relative alla sostenibilità verso gli stakeholder esterni. In tale sezione sono state inserite:

- Informazioni circa le principali iniziative assunte e quelle programmate nel breve periodo;
- I SDGs ai quali la Società intende contribuire con la propria strategia di sostenibilità;
- Alcuni ESG highlights e gli asset immobiliari di pertinenza dei FIA gestiti più sostenibili;
- Le sintesi delle policy in materia ESG adottate (i.e. "Policy ESG", "Policy Diversity & Inclusion" e "Politica di investimento responsabile");

• La versione aggiornata dell'"Informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari ai sensi del Regolamento (UE) 2019/2088 – SFDR", redatta in linea con i "Principi generali per la presentazione di informazioni" previsti dall'art. 2 del Regolamento Delegato (UE) 2022/1288 (RTS), in vigore dal 1° gennaio 2023;

• Le informazioni richieste dall'art. 12 del Regolamento Delegato (UE) 2022/1288 (RTS) in merito alla mancata presa in considerazione degli effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità (c.d. PAI). Infine, per dare evidenza delle iniziative e dei principali risultati di performance di sostenibilità raggiunti nel 2021, nella predetta sezione ESG del sito web della Società è stato pubblicato anche il primo Report di Sostenibilità, redatto in conformità ai "GRI Sustainability Reporting Standards".

Piano di azione di allineamento "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" della Banca d'Italia

La SGR ha predisposto uno specifico piano strategico/operativo sulle tematiche ESG, indicando le iniziative attuate nel 2022 e quelle programmate per il 2023 e le relative tempistiche con l'obiettivo di assicurare il progressivo allineamento delle prassi aziendali a tali Aspettative.

Inoltre, Kryalos sta attualmente lavorando alla predisposizione di un Piano di Sostenibilità la cui adozione è stata programmata con l'obiettivo di impegnarsi nella promozione della propria strategia di sostenibilità al fine di raggiungere specifici obiettivi e target in linea con i Sustainable Development Goals (SDGs) scelti. Per quanto riguarda l'area Ambientale, la SGR si focalizzerà sulla riduzione degli impatti

ambientali, sull'aumento degli immobili certificati e sullo svolgimento di Due Diligence ESG. Dal punto di vista Sociale, l'attenzione di Kryalos sarà posta sull'ulteriore accrescimento delle competenze professionali in ambito ESG dei dipendenti, sulla promozione di iniziative inclusive e sulla generazione di un impatto positivo sulla comunità e sul territorio.

Rispetto all'area di Governance, Kryalos si impegnerà a sensibilizzare i propri investitori in tema ESG, comunicare le performance ESG oltre che a identificare internamente i rischi ESG e gli obiettivi di sostenibilità per il management secondo le best practice di settore.

Comunicazione sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari ai sensi del Regolamento (UE) 2019/2088 – SFDR

Kryalos, in ottemperanza agli art. 3, 4 e 5 del Regolamento UE 2019/2088 - SFDR relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, pubblica sul sito web informazioni relative a:

- politiche in materia di rischi di sostenibilità;
- effetti negativi per la sostenibilità a livello di soggetto;
- politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità.

Mappatura degli stakeholder

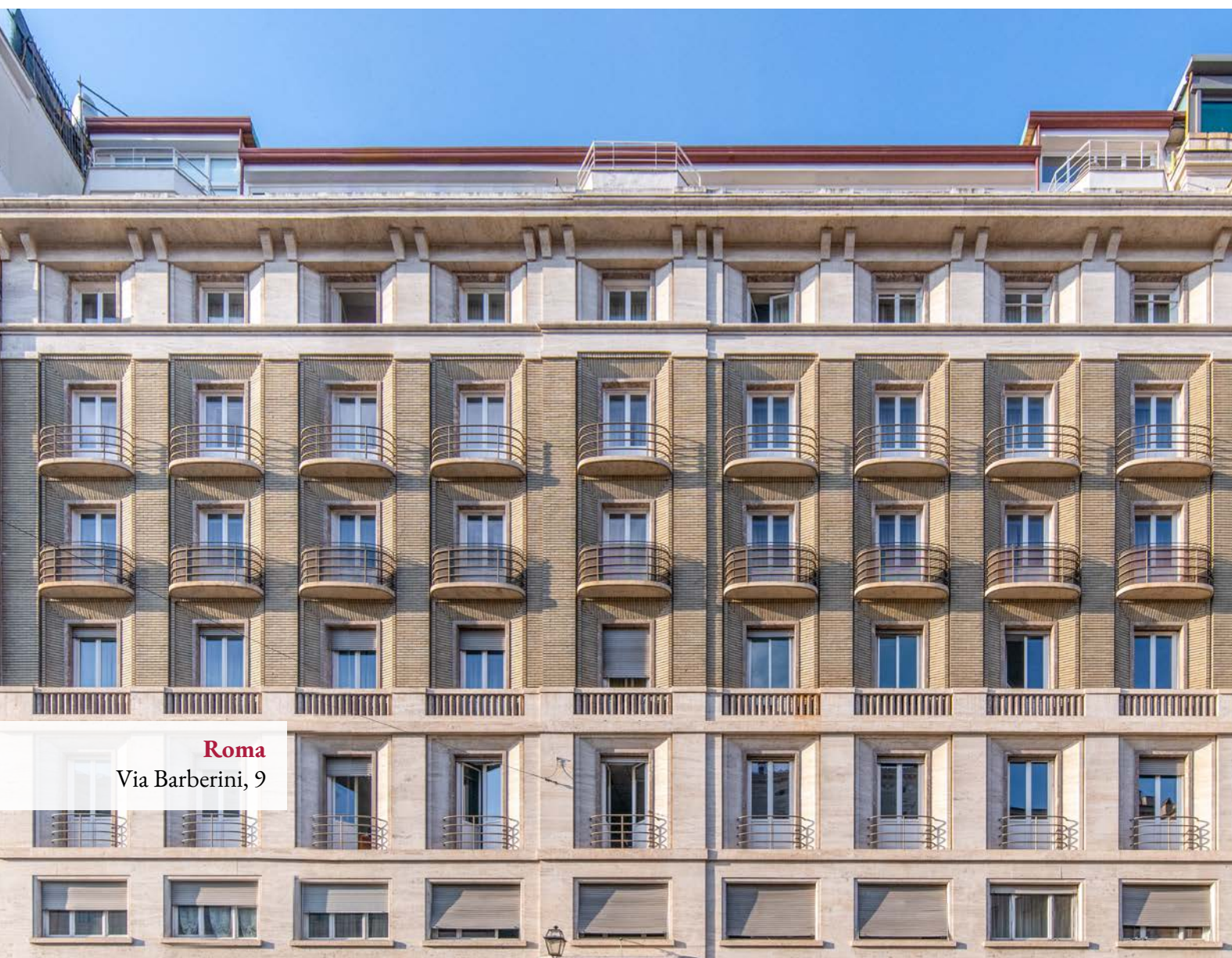
Come anche esplicitato all'interno del suo Codice Etico, Kryalos SGR ritiene fondamentale la costruzione e il mantenimento di una relazione solida e duratura con tutti i propri stakeholder, per la creazione di valore condiviso e di lungo periodo.

Un rapporto basato sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità della Società verso il contesto sociale con cui interagisce.

Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, Kryalos può gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità

e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi e alle aspettative degli stakeholder.

A tal proposito, la Società ha effettuato un primo esercizio di mappatura delle principali categorie di stakeholder che influenzano o sono influenzate dalla Società.



Roma
Via Barberini, 9



Associazioni



Azionisti



Business partners



Comunità locali



Dipendenti e collaboratori

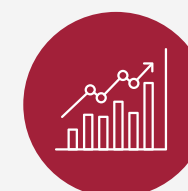


Clienti

KRYALOS
SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO



Fornitori strategici



Investitori



Istituzioni pubbliche e regolatori



Compagnie assicurative



Media



Conduuttori

Analisi di Materialità

L'analisi di materialità è il processo fondamentale per l'identificazione delle tematiche che riflettono l'impatto economico, ambientale e sociale significativo dell'organizzazione o che influenzano in modo profondo le valutazioni e le decisioni dei suoi principali stakeholder.

Nel corso del 2022 ai fini dell'identificazione di tali temi c.d. "materiali" da rendicontare all'interno del presente documento è stato condotto un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità, secondo le richieste del GRI 2021, con il coinvolgimento del Top Management di Kryalos. Tale analisi è stata poi estesa a un campione rappresentativo dei dipendenti e degli investitori della SGR. Ai fini dell'analisi, una lista di impatti potenzialmente rilevanti - individuati considerando gli aspetti caratterizzanti e le attività della SGR, nonché i principali trend e best practice di settore - è stata sottoposta a votazione attraverso due canali principali:

- La realizzazione di un workshop di materialità, che ha coinvolto parte del top management di Kryalos;
- La somministrazione di un questionario ad alcuni dipendenti e investitori di Kryalos.

A valle di questo processo, gli impatti potenzialmente rilevanti sono stati prioritizzati e aggregati per creare la lista di temi materiali da includere nel Bilancio di Sostenibilità 2022.

Il risultato finale si riflette nella lista delle tematiche materiali e nella matrice seguenti, che permettono di cogliere visivamente le aspettative degli stakeholder, gli obiettivi della Società e le priorità tra le diverse tematiche materiali.



Matrice di Materialità

La matrice di materialità rappresenta la combinazione ponderata del **grado di rilevanza/criticità delle tematiche per la Società** (rappresentate sull'asse orizzontale) e **per i suoi Stakeholder** (rappresentate sull'asse verticale).

Nel grafico vengono riportate le tematiche riconducibili alle seguenti aree di sostenibilità:

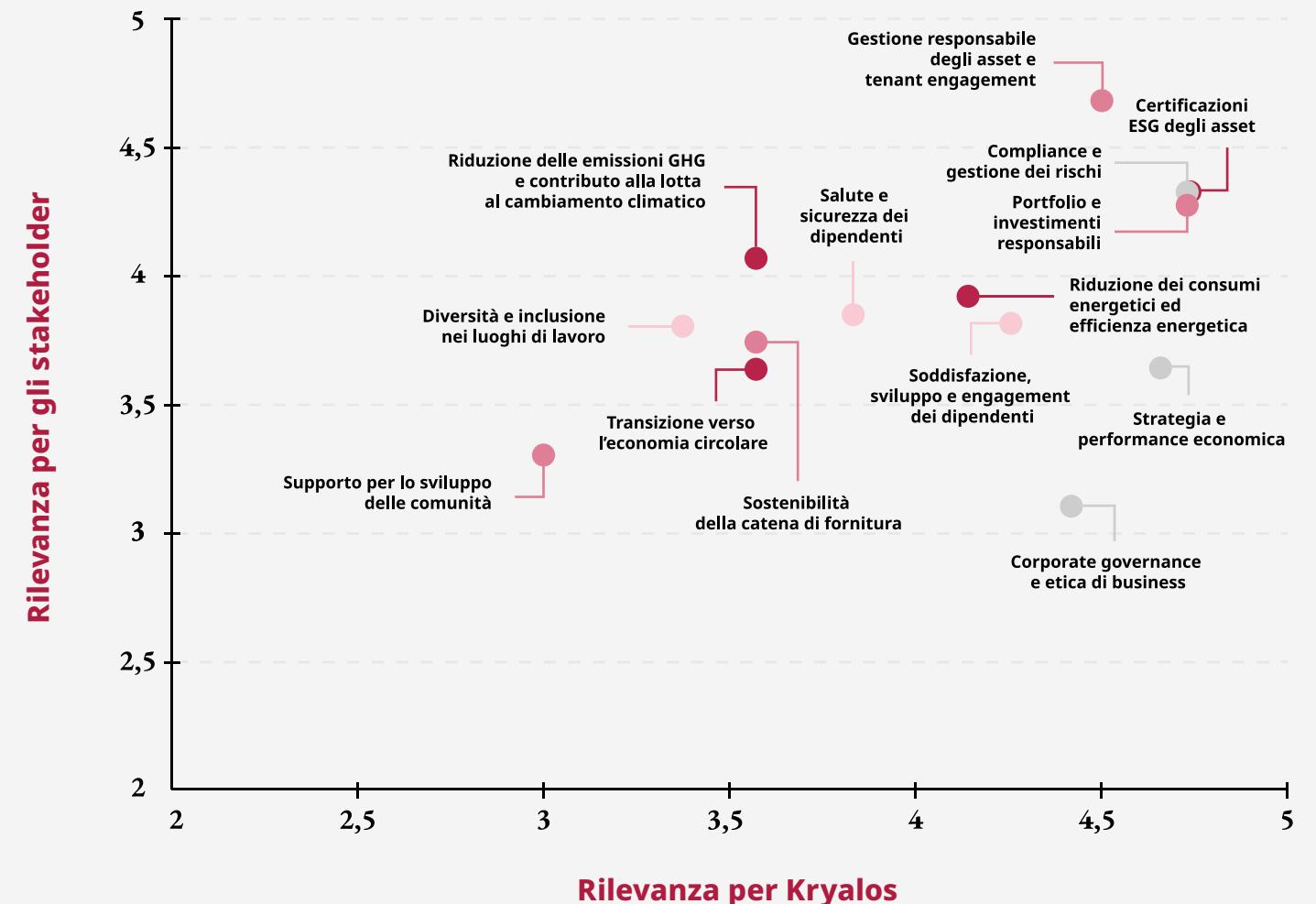
- **Responsabilità ambientale;**

- **Responsabilità sociale;**

- **Responsabilità verso i dipendenti;**

- **Governance e responsabilità di business.**

Le strategie, le politiche e gli strumenti legati alle suddette tematiche materiali sono rendicontate in modo approfondito nel presente documento.



04.

Social

4.1

Supporto per lo sviluppo delle comunità

Donazioni e attività di formazione

Kryalos presta particolare attenzione all'impatto delle attività aziendali sulla collettività e sul territorio in cui opera, mettendo in atto alcune iniziative che supportano lo sviluppo in ottica ESG delle comunità locali e contribuiscono ad accrescerne il benessere e promuoverne la coesione e lo sviluppo. Le iniziative più rilevanti e ricorrenti, che hanno caratterizzato l'impegno della Società in tal senso nel corso del 2022, sono principalmente volte all'interesse di pubbliche amministrazioni, università, soggetti in difficoltà e giovani, come sintetizzato nei seguenti paragrafi.

DONAZIONE ALLA "FONDAZIONE G. E D. DE MARCHI" E MILANO MARATHON

Come ogni anno prima delle festività natalizie, anche nel 2022 Kryalos SGR ha scelto di sostenere la "Fondazione G. e D. De Marchi" con una donazione, grazie alla quale ha ricevuto un format elettronico per augurare buone feste ai propri *stakeholder*.

La Fondazione è da oltre 40 anni accanto ai bambini colpiti da gravi malattie croniche in cura presso la Clinica Pediatrica De Marchi del Policlinico di Milano, offrendo loro la migliore assistenza possibile. A fronte del rapporto di collaborazione tra Kryalos SGR e la Fondazione, nel 2022 è stato scelto inoltre di partecipare alla

staffetta della Milano Marathon scegliendo come partner benefico la Fondazione stessa, alla quale è stata pertanto interamente devoluta la quota di iscrizione di ciascun partecipante.

DONAZIONE ALL'INTERNATIONAL COMMITTEE OF THE RED CROSS

Nel 2022, in concomitanza con l'inizio del conflitto in Ucraina, Kryalos SGR ha scelto di sostenere attraverso una donazione anche il Comitato Internazionale della Croce Rossa, istituzione neutrale e indipendente con sede a Ginevra e attiva dal 1863.

Con un *team* di oltre 600 persone che lavora a stretto contatto con la Croce Rossa ucraina, il Comitato si impegna a proteggere e aiutare le vittime del conflitto, promuovendo il rispetto del diritto internazionale umanitario e la sua integrazione nelle legislazioni nazionali. Tra le varie attività l'International Committee of the Red Cross fornisce assistenza umanitaria, procura cibo e aiuti salvavita alla popolazione, supporta gli ospedali e le strutture sanitarie con attrezzature mediche e beni essenziali, aiuta le famiglie separate dal conflitto a riconnettersi.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E RECRUITING PRESSO LE UNIVERSITÀ

Per quanto riguarda le attività di formazione o *recruiting* volte alla collettività, da alcuni anni Kryalos collabora con l'Università LUISS di Roma. Qui, con cadenza annuale, il Senior Managing Director Alberto Lupi tiene una lezione a titolo gratuito sul *business case* di Kryalos agli studenti del Master in Corporate Finance e Banking. Inoltre, ogni anno Kryalos partecipa al Digital Recruiting Date Financial Services & Fintech, il career event dell'università Bocconi di Milano dove è possibile incontrare individualmente gli studenti e i laureati, fornendo loro una panoramica sulla Società, pubblicizzare offerte di stage e lavoro e raccogliere candidature.



Milano

Corti Segrete

Corso Buenos Aires – Via Petrella

Kryalos Health & Social Challenge

Kryalos Health Challenge

La Società ha organizzato nel mese di maggio la prima Kryalos Health Challenge, incentrata sulla conduzione di uno stile di vita salutare e sulla mobilità sostenibile. I dipendenti si sono sfidati su un'azione quotidiana, che contribuisce al benessere fisico e permette di migliorare la qualità della vita facendo anche del bene all'ambiente: la camminata. Il team è stato suddiviso in cinque squadre, che per una settimana hanno monitorato i passi effettuati cercando di camminare quanto più possibile sia in ufficio che fuori. Alla fine della gara, sono state premiate sia la squadra vincitrice sia la persona che ha percorso più passi in assoluto.

Kryalos Social Challenge

Nel mese di settembre, Kryalos SGR ha organizzato un'ulteriore challenge, questa volta incentrata sul sociale. I dipendenti sono stati nuovamente divisi in cinque squadre, le quali hanno scelto un'attività, un progetto con fine benefico o un'iniziativa socialmente utile per la comunità a cui dedicarsi. Le varie iniziative sono state poi valutate da un comitato interno, composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Andrea Amadesi e dall'Amministratore Delegato Paolo Bottelli, che ha premiato la squadra che si è maggiormente distinta per originalità. Il comitato ha infatti deciso di effettuare a tutti gli enti coinvolti una ulteriore donazione pari all'eventuale importo totale raccolto da ciascuna squadra; mentre l'associazione coinvolta dalla squadra ritenuta più meritevole ha ricevuto dalla SGR una donazione pari all'importo complessivo raccolto da tutte le squadre.

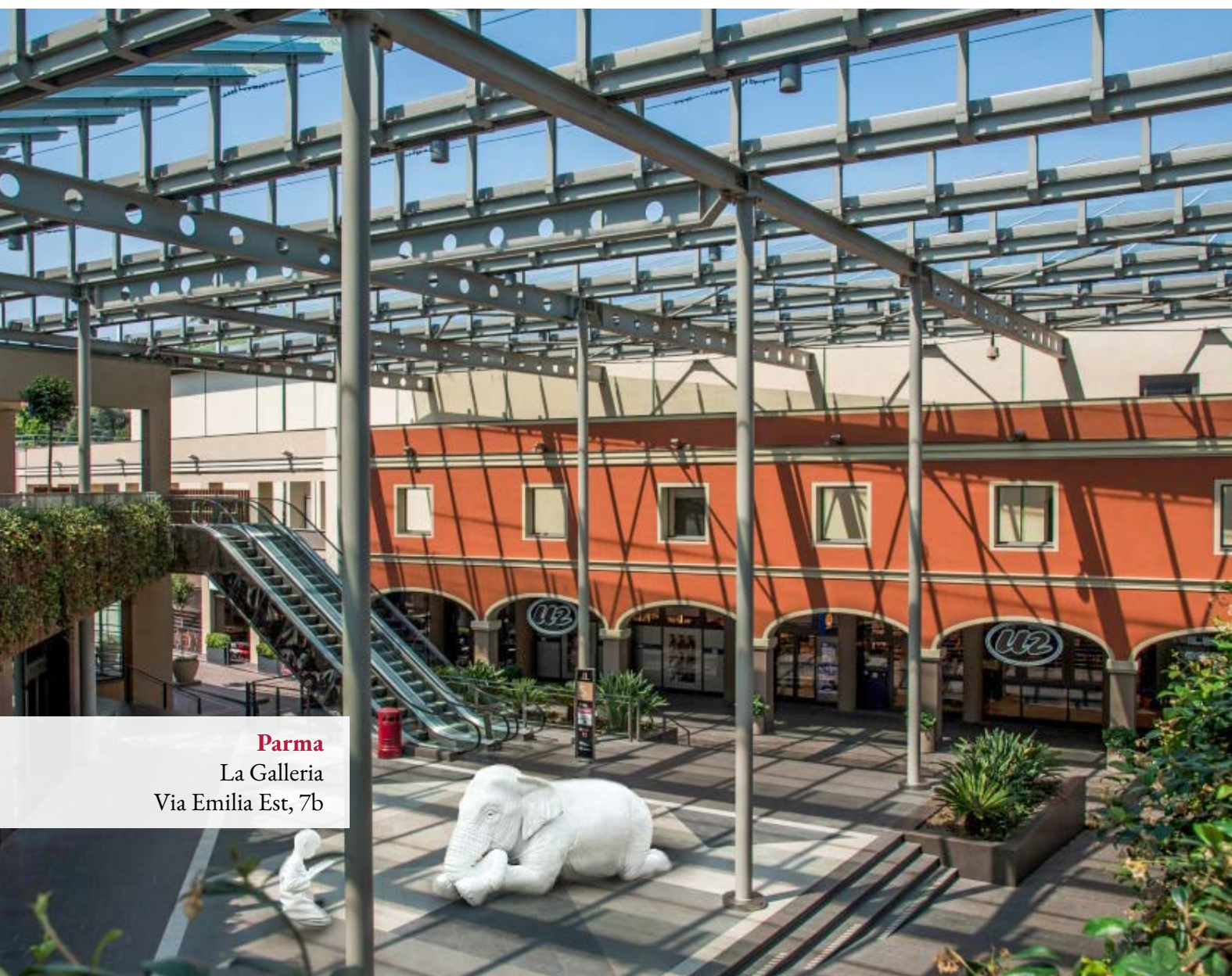
Le squadre hanno liberamente collaborato con le seguenti associazioni/iniziative:

- **RECUP**, Associazione di Promozione Sociale (APS) che agisce nei mercati rionali di Milano per ridurre lo spreco alimentare e l'esclusione sociale.
- **Pigiama Run** di Milano, una corsa/camminata a sostegno della LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori) e del suo progetto di assistenza ai bambini malati di tumore e alle loro famiglie.
- **Opera San Francesco**, una onlus che opera dal 1986 a Milano a favore dei più deboli. La squadra ha contribuito con: raccolta e donazione di fondi; raccolta di indumenti; raccolta beni alimentari maggiormente utilizzati nelle mense, coinvolgendo anche primari player nel settore della grande distribuzione alimentare come Esselunga e Unes; partecipazione al servizio mensa e all'attività di smistamento degli abiti donati.
- **Fondazione Anna Mattioli e Associazione il Tulipano Bianco**. In questo caso la squadra ha partecipato ad un laboratorio dedicato alla realizzazione di supporti fisici e multimediali, anche utilizzando il linguaggio Braille, per rendere accessibile una mostra fotografica – che ha poi avuto luogo a Parma il 3 dicembre 2022 – alle persone con disabilità visiva.
- **WAU! We Are Urban**, associazione di volontariato che si pone l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei cittadini di Milano, con il coinvolgimento di chi la vive quotidianamente. La squadra ha partecipato a due giornate di 'Plogging' - raccolta rifiuti mentre si fa jogging - nei giardini e nei parchi pubblici della città.

Giovani Percorsi Edili – gli istituti CAT in cantiere

“Giovani Percorsi Edili” è un progetto promosso da Assimpredil Ance Milano Lodi Monza e Brianza, ESEM-CPT Ente Unificato Formazione e Sicurezza e dai giovani sindacati, volto a educare i futuri professionisti del settore sulle dinamiche e i processi che coinvolgono i cantieri.

Tale iniziativa, a marzo 2022, ha portato le classi 4° A e B dell’Istituto Geometri Carlo Cattaneo di Milano a visitare - assieme ai tecnici di Ricci S.p.A. - un progetto in costruzione di proprietà di Kryalos nei pressi dell'ex Scalo Farini a Milano in Via Bernina, 7.



Parma
La Galleria
Via Emilia Est, 7b



Milano
Palazzo di Fuoco
Piazzale Loreto - Viale Monza, 2

AREL on site

AREL Associazione Real Estate Ladies nasce per creare uno spazio in cui le professioniste e le manager che operano nel settore del Real Estate italiano possano confrontarsi, condividere e approfondire le rispettive esperienze per contribuire alla crescita delle professionalità e all'innovazione di uno dei settori storici dell'economia italiana.

ARELonSITE è un programma di visite guidate (giunto nel 2022 alla sesta edizione) volto a promuovere una conoscenza più approfondita di alcune tra le più importanti iniziative immobiliari del nostro territorio, condotte con il supporto e la partecipazione diretta di investitori, imprese, progettisti, consulenti e rappresentanti delle pubbliche amministrazioni coinvolti in ciascun progetto. Rappresenta un'occasione di scambio e approfondimento degli aspetti economico/finanziari, tecnici e legali di ciascuna operazione immobiliare.

Durante il 2022, Kryalos ha collaborato con Arel in due occasioni:

- Nel mese di luglio è stata organizzata una visita presso la sede della Società in piazza Cordusio dove è stato rappresentato il percorso di riqualificazione sostenibile dell'immobile;
- Nel mese di settembre Palazzo di Fuoco, asset detenuto dal Fondo All Star gestito da Kryalos, è stato protagonista della visita di ARELonSite. I partecipanti hanno potuto scoprire la storia dietro la recente riqualificazione di una delle opere più famose dell'Architetto Giulio Minoletti.

4.2

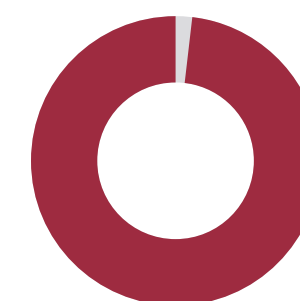
Le nostre persone



Milano

Via Principe Amedeo, 3

Per Kryalos SGR, le persone rappresentano il pilastro strategico alla base del proprio successo: dal loro contributo dipende il raggiungimento degli obiettivi fissati di anno in anno.

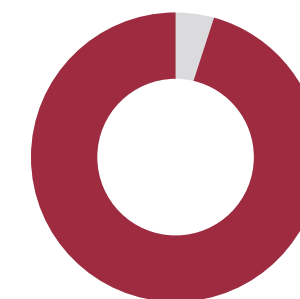


102 lavoratori
di cui **99 dipendenti**

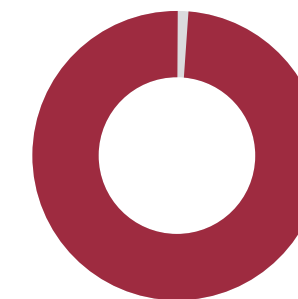
in aumento del **21%**
rispetto al **2021**



46%
dei dipendenti **donne**



97%
dei dipendenti assunti a
tempo indeterminato



99%
dei dipendenti con **con-**
tratto full-time

Per questo motivo, da sempre, la Società pone particolare attenzione non solo alla selezione, allo sviluppo e alla gestione delle proprie persone, ma anche rilevante cura nel garantire loro sicurezza e benessere sul luogo di lavoro.

Al 31 dicembre 2022, Kryalos conta **102 lavoratori** di cui **99 dipendenti**, in aumento del **21%** rispetto al **2021**. Tra i collaboratori esterni vi sono stagisti, personale interinale e altri collaboratori. Il 97% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato e il 99% dei dipendenti è impiegato con contratto full-time.

Il 100% dei dipendenti, in linea con lo scorso anno, è coperto da accordi di contrattazione collettiva. Oltre la metà delle risorse è rappresentata dalla categoria professionale degli impiegati, in linea con le tendenze di settore. Rispetto alla composizione per genere, il rapporto uomo - donna risulta pressoché bilanciato con un 46% di dipendenti donne.

Nel 2022, Kryalos ha registrato 31 nuove assunzioni di cui 14 costituito da dipendenti di genere femminile. Durante il 2022 si sono registrate 14 dimissioni con un turnover in uscita del 14%.

4.3

Soddisfazione, benessere, sviluppo ed engagement dei dipendenti

Attrazione dei talenti

Kryalos crede nella centralità dei Valori e per questa ragione, sin dal 2015, la Società si è preoccupata di definire i “core values” aziendali che nel corso del tempo stanno guidando Kryalos nel rafforzamento della propria identità e della propria *value proposition*.

**Rispetto
dell'identità
della persona**

**Rispetto
della diversità
della persona**

Proprio per questo, il processo di *talent acquisition* è strutturato in modo tale da identificare sin da subito le risorse che meglio sono allineate ai valori dell'azienda. Il processo di selezione di Kryalos è infatti finalizzato a valutare in modo oggettivo ed efficace il *fit* culturale dei candidati con la realtà

aziendale, prevede il coinvolgimento di più funzioni e di diverse *seniority* ed è suddiviso in più step. La struttura del processo non solo permette a Kryalos di valutare il candidato, ma consente al contempo al candidato di avere una panoramica completa delle realtà delle diverse aree e funzioni.

Ciascuno step del processo è dedicato all'approfondimento di conoscenze, competenze e *skills*, comportamenti, valori e motivazione dei candidati, attinenti sia al ruolo che al contesto. L'ultimo step dell'iter di selezione prevede, anche per i più *junior*, un colloquio “one to one” con l'Amministratore Delegato, per il quale è una priorità conoscere e farsi conoscere da ogni persona che entra a far parte della realtà aziendale.

Kryalos SGR collabora inoltre con le principali Università (Bocconi, Politecnico di Milano e Università Cattolica in primis) per la ricerca di nuovi talenti e partecipa al Recruiting Date organizzato dall'Università Bocconi, coinvolgendo le risorse più junior affinché diventino veri e propri *ambassador*



Milano
Viale Fulvio Testi, 280-6

della Società nell'interfacciarsi con la platea di studenti e neolaureati potenzialmente interessati al mondo del real estate.

A testimonianza dell'efficacia del processo di selezione dei candidati più giovani, nel 2022, il 71% degli stagisti è stato assunto dopo il periodo di *stage*.

Consapevoli dell'impegno che un neoassunto deve riporre nei primi tempi in una nuova azienda, Kryalos si impegna ad assicurare che ogni nuovo collega possa sentirsi parte del gruppo nel più breve tempo possibile. Per questo, a partire da gennaio 2023, Kryalos ha implementato un processo di *onboarding* strutturato in momenti di *induction* trasversale, convivialità e socialità che coinvolgerà

tutti i neoassunti.

Tra le iniziative di questo processo si segnala l'assegnazione a ciascun neoassunto di un tutor dedicato, scelto nell'area di appartenenza nonché lo svolgimento di incontri conoscitivi con un rappresentante di ciascuna delle altre aree aziendali.

Questo consente di creare delle occasioni di scambio e confronto anche per i dipendenti già in forza nella Società, i quali si sentono ingaggiati nel rappresentare la Società stessa, la sua organizzazione e i suoi valori.

Formazione e sviluppo

La pandemia ha costretto Kryalos SGR a rivedere le modalità per la gestione delle proprie persone, così come per la loro formazione, sviluppo e coinvolgimento.

Nonostante i limiti e la complessità della situazione pandemica, Kryalos ha promosso una serie di iniziative gestite da remoto. Nel 2022 sono state erogate mediamente 27 ore di formazione per ciascun dipendente, di cui la metà focalizzata sulle soft skills. Inoltre, avvalendosi dei fondi per la formazione finanziata, Kryalos ha erogato tre percorsi di formazione rispettivamente su *time management*, *power point* e lingua inglese che hanno coinvolto complessivamente 33 dipendenti.

Kryalos si sta anche impegnando nel ricalibrare lo stile di leadership che la Società vorrebbe promuovere tra i *people manager*. Tra le qualità che la Società vuole promuovere, sono comprese "nuove" *soft skills* finalizzate a sostenere e coinvolgere le proprie persone. Per questa ragione, nel 2022 Kryalos ha organizzato un percorso di formazione dedicato ai people manager che ha coinvolto 28 persone e che proseguirà anche nel 2023.

Inoltre, sempre con l'obiettivo di sviluppare uno stile di leadership carismatico ed efficace, la Società ha avviato dei percorsi di Executive Coaching rivolti ad alcuni dei suoi top manager.

Infine, in linea con gli anni precedenti, Kryalos ha erogato diversi moduli di formazione tecnica e specialistica con focus sulle tematiche segnalate dalle linee di business.

L'obiettivo che Kryalos si pone anche per il prossimo anno è di continuare ad offrire una formazione con carattere continuativo e specializzante anche in ambito ESG, definita a misura dei diversi ladder.

Milano

Via Gattamelata, 34

Soddisfazione ed engagement



Molfetta (Bari)
Puglia Village
Via dei Portuali, 12

Il momento pandemico è stato fondamentale per comprendere l'importanza della vicinanza del top management ai propri dipendenti sia per rafforzare l'*engagement* che la coesione tra le persone. Per questo, Kryalos, fin da quando è stato possibile ritrovarsi fisicamente in presenza, si è impegnata nell'organizzare momenti di condivisione e *team building* estesi a tutta la popolazione aziendale con l'obiettivo di far sentire il *top management* vicino, aperto al confronto e all'ascolto.

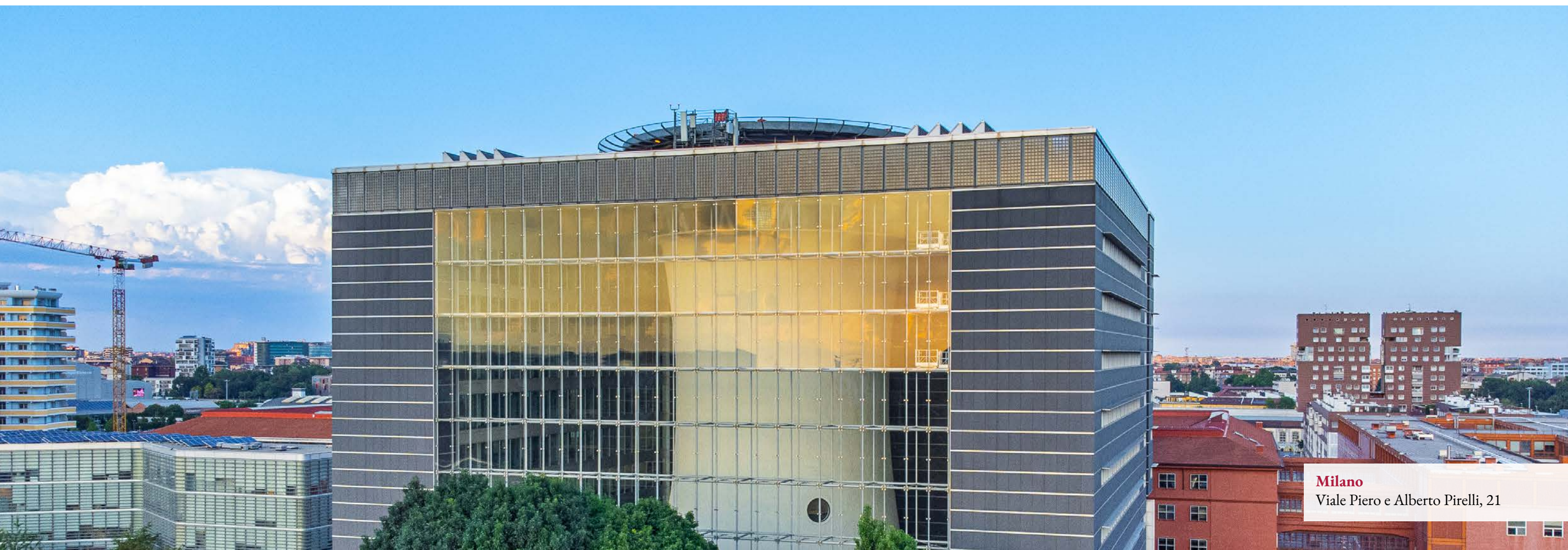
Sempre con grande attenzione all'*engagement* dei suoi dipendenti, nel 2022 la Società ha organizzato una *employee survey*. La *survey* è stata un efficace strumento di ascolto, finalizzato a cogliere il livello di soddisfazione delle proprie persone e che consentirà, nel contempo, di rilevare elementi utili per impostare nuove azioni di miglioramento e pianificare dunque attività future. Visto il grande impegno che Kryalos sta ponendo sulle tematiche ESG e la sensibilità della Società verso il benessere dei suoi dipendenti, la *survey* è stata strutturata includendo anche due sezioni specifiche su tematiche ESG e stress da lavoro correlato.

A valle dei risultati emersi dalla survey, sono stati organizzati diversi *focus group* tra i dipendenti e i responsabili di riferimento al fine di raccogliere, in un contesto più informale, ulteriori *feedback* e suggerimenti per definire e sviluppare azioni mirate al miglioramento della soddisfazione e benessere dei dipendenti. Nel 2023 alcune delle proposte dei propri dipendenti si concretizzeranno, realizzando nuove attività e/o effettuando una revisione di processi esistenti, con l'obiettivo di rendere sempre più consolidato il rapporto di fiducia tra azienda e dipendenti.

Inoltre, nel corso del 2022 sono stati organizzati diversi momenti di convivialità con l'obiettivo di ringraziare le persone di Kryalos SGR per l'impegno profuso e dare allo stesso tempo la possibilità ai neoassunti di conoscere i colleghi.

Infine, in occasione dell'evento aziendale svoltosi nel mese di giugno presso la Palazzina Appiani all'Arena Civica di Milano, Kryalos SGR ha ospitato il noto motivatore/coach italiano, Roberto Re, che ha trasmesso a tutto il team di Kryalos messaggi di stimolo, incitamento ed energia realizzativa.

Piani di carriera e performance management



Milano
Viale Piero e Alberto Pirelli, 21

Il sistema di *performance management* aziendale ha l'obiettivo di motivare e indirizzare le persone verso il raggiungimento continuo di *performance* d'eccellenza.

Per questo, Kryalos chiede ai Responsabili di team di fare in modo che tutti i dipendenti ricevano almeno due *feedback* strutturati all'anno (*mid-year* e *final review*) impegnandosi affinché il dialogo e il *feedback* siano aperti e trasparenti e il contenuto sempre oggettivo e contestualizzato.

Dall'inizio del 2022, la Società ha investito tempo e risorse per formare tutti i manager aziendali rispetto alle modalità di gestione del *feedback* affinché questo possa essere efficace e costruttivo, con l'obiettivo di creare nel tempo un ambiente in cui la cultura del *feedback* a 360° sia la norma. Inoltre, sempre al fine di garantire uno sviluppo

organico, sostenibile e volto al miglioramento della propria *performance*, Kryalos SGR si impegna a discutere dei contributi e delle *performance* individuali in una logica di costante e trasparente condivisione tra i diversi Responsabili di Area.

Ogni anno, tutti (ad esclusione delle persone alle quali è eventualmente destinato un bonus discrezionale) ricevono e discutono una scheda di MBO contenente gli obiettivi individuali a loro assegnati.

Kryalos considera prioritario valorizzare tutte le proprie persone garantendo loro equità e oggettività nella valutazione.

Per questo, dal 2021, ha stabilito che le promozioni alla dirigenza vengano discusse in momenti di *calibration* a cui i Senior Managing Director/ Managing Director partecipano dando visibilità della *performance* quantitativa (MBO) e qualitativa (comportamenti/valori) dei loro collaboratori candidati.

La gestione positiva dello sviluppo organizzativo aziendale ha come effetto che il numero di dirigenti nel 2022 è aumentato del 30,8% rispetto al 2021 tramite promozione interna.

Welfare

L'attenzione costante alla sicurezza, al benessere fisico dei propri dipendenti e a garantire un *work-life balance* adeguato ha condotto Kryalos SGR ad investire, a partire dal 1° gennaio 2020, in un'assicurazione sanitaria a beneficio di ogni dipendente che gli consentisse il rimborso di molteplici spese sanitarie (es. interventi, ricoveri, visite specialistiche e terapie) e, con un minore contributo da parte dello stesso, anche per i familiari a suo carico. Il piano sanitario, sostitutivo di quanto previsto da CCNL per impiegati e quadri e integrativo per i dirigenti, viene rinnovato annualmente.

Durante tutto il 2022, Kryalos SGR ha continuato ad incentivare l'utilizzo dello *smart-working* ed in data 31 agosto 2022 ha approvato il regolamento *smart-working*.

Con l'obiettivo di individuare nuovi strumenti a sostegno del reddito familiare, Kryalos SGR ha introdotto il primo sistema di welfare aziendale. Il piano è stato reso disponibile a partire dal 16 maggio 2022 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2023. Ne hanno beneficiato tutti i dipendenti dell'azienda e la gamma dei servizi offerti è accessibile attraverso un portale dedicato. L'obiettivo di Kryalos SGR è rendere questo sistema consolidato e stabile per assicurare ai dipendenti un contributo concreto per le loro spese.

Attraverso la piattaforma Jointly, è stato messo a disposizione di ciascun dipendente un importo di Euro 2.000, che per i dipendenti con figli a carico ammonta a Euro 2.500, da poter spendere in beni e servizi. Tenuto conto delle novità normative apportate con il Decreto Legislativo 176 del 18 novembre 2022 (c.d. "Decreto Aiuti Quater"), che prevedeva l'innalzamento della soglia *fringe benefit* fino a Euro 3.000, il 21 novembre 2022 la società ha concesso un'integrazione della quota *welfare*, elargendo un importo aggiuntivo di Euro 2.400 a tutti i dipendenti, ad eccezione di coloro che avevano già raggiunto la soglia massima di *fringe benefit*.

4.4

Diversità e inclusione nei luoghi di lavoro

Diversity & Inclusion sono principi alla base sia del processo di selezione di Kryalos che di sviluppo e valorizzazione.

Kryalos crede fortemente che l'eterogeneità della popolazione debba essere garantita e valorizzata in quanto elemento strategico del proprio successo. Nel processo di selezione la Società si impegna sempre, compatibilmente con l'offerta del mercato, a presentare rose di candidati bilanciate tra uomini e donne e ciò consente alla Società di poter vantare, al 31 dicembre 2022, una popolazione composta per il 46% da donne, con l'intento di arrivare al 50% nei prossimi anni. Il rispetto dell'eterogeneità della popolazione aziendale viene preservato anche nei percorsi di sviluppo e carriera delle proprie persone. L'elevata presenza di donne in posizioni di responsabilità (Dirigenti e Quadri) raggiunge il 42%, in aumento rispetto agli anni precedenti e ciò evidenzia la forte attenzione di Kryalos SGR nel garantire uguaglianza e pari opportunità nei percorsi di carriera senza alcuna discriminazione di genere.

Ritenendo che i principi legati alla diversità e all'inclusione contribuiscano alla generazione di valore e di crescita in un orizzonte di medio-lungo termine, nella consapevolezza che sia indispensabile la salvaguardia dei diritti e delle libertà di ogni individuo, la Società si pone e persegue l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro scevro da ogni qualsivoglia discriminazione basata sulla diversità personale, politica e culturale; nonché di sensibilizzare tutti i dipendenti e collaboratori

ad agire in ogni circostanza con rispetto, dignità ed equità verso gli interlocutori. In tal senso, in occasione del Consiglio di Amministrazione del 28 luglio 2022 la SGR ha adottato una Policy di Diversity & Inclusion al fine di formalizzare le linee guida sui temi di diversità e delle pari opportunità.

Kryalos si è inoltre posta l'impegno di creare le condizioni necessarie affinché possa essere promossa una forza lavoro diversificata e innovativa, che conceda a ognuno di esprimersi al meglio per portare in dote il proprio contributo in termini di qualità del lavoro e di valore aggiunto. Kryalos sostiene pienamente i criteri che assicurano lo sviluppo professionale e la gestione dei dipendenti secondo il principio di pari opportunità e promuove la diversity di genere nelle posizioni apicali e all'interno della forza lavoro. Coerentemente, promuove il principio di inclusività come un punto di forza, non dimenticando di promuovere un ambiente di lavoro accessibile ed inclusivo.

Al 31 dicembre 2022 la Società risultava avere correttamente ottemperato alle normative vigenti ed essere in regola con la Legge 68/99.



Roma

Via del Tritone - Via dei Due Macelli



Impegni per il futuro

Nel corso del 2023 la Società desidera focalizzarsi sul miglioramento del benessere socio-psico-fisico dei dipendenti e sull'incremento del loro coinvolgimento. Pertanto, continueranno ad essere promosse iniziative di ascolto delle loro esigenze ai fini di realizzare, ove possibile, azioni concrete per soddisfare le loro aspettative. Si partirà concretizzando alcune delle proposte emerse dai *focus group* organizzati a seguito della *survey*.

Sono già stati pianificati dei percorsi di training e formazione finalizzati a dare continuità a quanto intrapreso negli anni precedenti, con l'obiettivo di coinvolgere tutti i dipendenti in uno o più training nell'anno.

Inoltre, proseguirà l'investimento sullo sviluppo della leadership carismatica con l'organizzazione di ulteriori momenti di *coaching* e *training* rivolti ai *people manager*.

Verrà posto un focus particolare sulla comunicazione interna aziendale, che mira ad essere più efficace, costante e trasparente. A tal proposito, e al fine di stimolare un'organizzazione motivata, collaborativa e coinvolta, verrà implementata ad inizio del 2023 una nuova intranet aziendale, quale interfaccia tra l'azienda e i suoi dipendenti, un luogo dove reperire le informazioni utili per svolgere il proprio lavoro, ma anche uno strumento per essere sempre informati sulle notizie e sugli appuntamenti relativi alla vita aziendale.

La Società confida che l'utilizzo della intranet possa rafforzare il senso di appartenenza, la diffusione dei valori e dell'identità aziendale, e che possa portare anche un ulteriore beneficio: la riduzione della complessità delle ridondanze delle comunicazioni via e-mail.

Milano

Via Melchiorre Gioia, 26

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro



Milano
Via Solferino, 35

La tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori è da sempre al centro dell'attenzione di Kryalos.

In tal senso, nell'ambito del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è stato redatto uno specifico capitolo in merito alla prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In tale modello sono identificati i processi sensibili e le azioni attuate dall'organizzazione in riferimento ai disposti dell'art. 30 del D.lgs. 81/08 e s.m.i.

A tale scopo sono state definite specifiche procedure organizzative, relativamente ai capitoli dell'art. 30, ed è stata individuata una tabella identificativa dei settori di attività potenzialmente a rischio, delle attività di gestione e controllo dei rischi e delle procedure e documentazioni di riferimento.

La valutazione dei rischi viene aggiornata con periodicità almeno annuale e, in ogni caso, intervengono modifiche tecniche, organizzative e procedurali che hanno impatto sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Il processo di valutazione dei rischi è presidiato

dall'RSPP (professionista qualificato esterno all'organizzazione) e approvato dal Datore di Lavoro. Nello specifico, è stata inoltre definita una procedura denominata "Criteri per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi", nella quale sono definite le modalità operative, i criteri per la valutazione dei rischi, le modalità con cui si procede alla verifica e all'aggiornamento della valutazione e la gestione delle modifiche e dei cambiamenti.

All'interno dell'organizzazione è stato designato il Medico Competente (MC), che ha definito il Protocollo di Sorveglianza Sanitaria a cui sono sottoposti i lavoratori. È stata definita una specifica Procedura di "Gestione dell'attività di sorveglianza sanitaria", in cui sono definite le modalità con cui vengono effettuate le visite mediche preventive e periodiche e le modalità con le quali il MC identifica l'idoneità alla mansione e sono anche individuate le competenze del medico per la definizione dell'informazione e formazione dei lavoratori.

La partecipazione e la consultazione dei lavoratori nell'ambito dello sviluppo, implementazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro viene effettuata attraverso l'attività del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il quale partecipa alle attività svolte in materia di sicurezza da parte dell'RSPP e partecipa alla riunione periodica in materia di sicurezza ai sensi dell'Art. 35 del D.lgs. 81/08. In merito, è stata definita la specifica Procedura "Comunicazione, partecipazione e consultazione in materia di SSL" in cui sono indicati i criteri e le modalità connesse a queste attività effettuate da Kryalos. Le attività di informazione e formazione dei lavoratori in tema di salute e sicurezza sono effettuate sotto responsabilità dell'RSPP, dell'Area HR e con l'approvazione del Datore di Lavoro. Tali attività riguardano gli interventi previsti ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni e quelle specifiche identificate in relazione agli esiti della Valutazione dei Rischi.

Nell'ambito del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato da Kryalos, è stata definita una specifica procedura "Gestione della formazione e dell'informazione", che identifica i criteri, le modalità di individuazione dei fabbisogni e delle risorse, la definizione degli obiettivi e l'individuazione del percorso formativo a cui vengono sottoposti i lavoratori dell'organizzazione.

La Direzione HR registra tutti gli interventi effettuati e gestisce la pianificazione degli interventi programmati. A partire dal 1° gennaio 2020 è stato istituito un piano sanitario per i dipendenti, sostitutivo di quanto previsto da CCNL per impiegati e quadri e integrativo per i dirigenti, attivo con rinnovo annuale automatico salvo disdetta delle parti.

Come già evidenziato, le prassi adottate per mitigare gli effetti negativi in materia SSL sono state definite ai sensi del D.lgs. 231/2001 attraverso

l'attuazione dei disposti dell'Art. 30 del D.lgs. 81/08. In particolare, vengono svolti audit periodici per verificare la corretta attuazione delle procedure in materia di SSL. In aggiunta, è stata definita la specifica Procedura "Vigilanza sul rispetto delle procedure", che definisce i criteri per la conduzione delle verifiche sugli standard tecnici in materia SSL, sulla valutazione dei rischi, sulla gestione delle emergenze e del primo soccorso, sulla gestione degli appalti, sulla gestione della sorveglianza sanitaria e sull'informazione e formazione dei lavoratori.

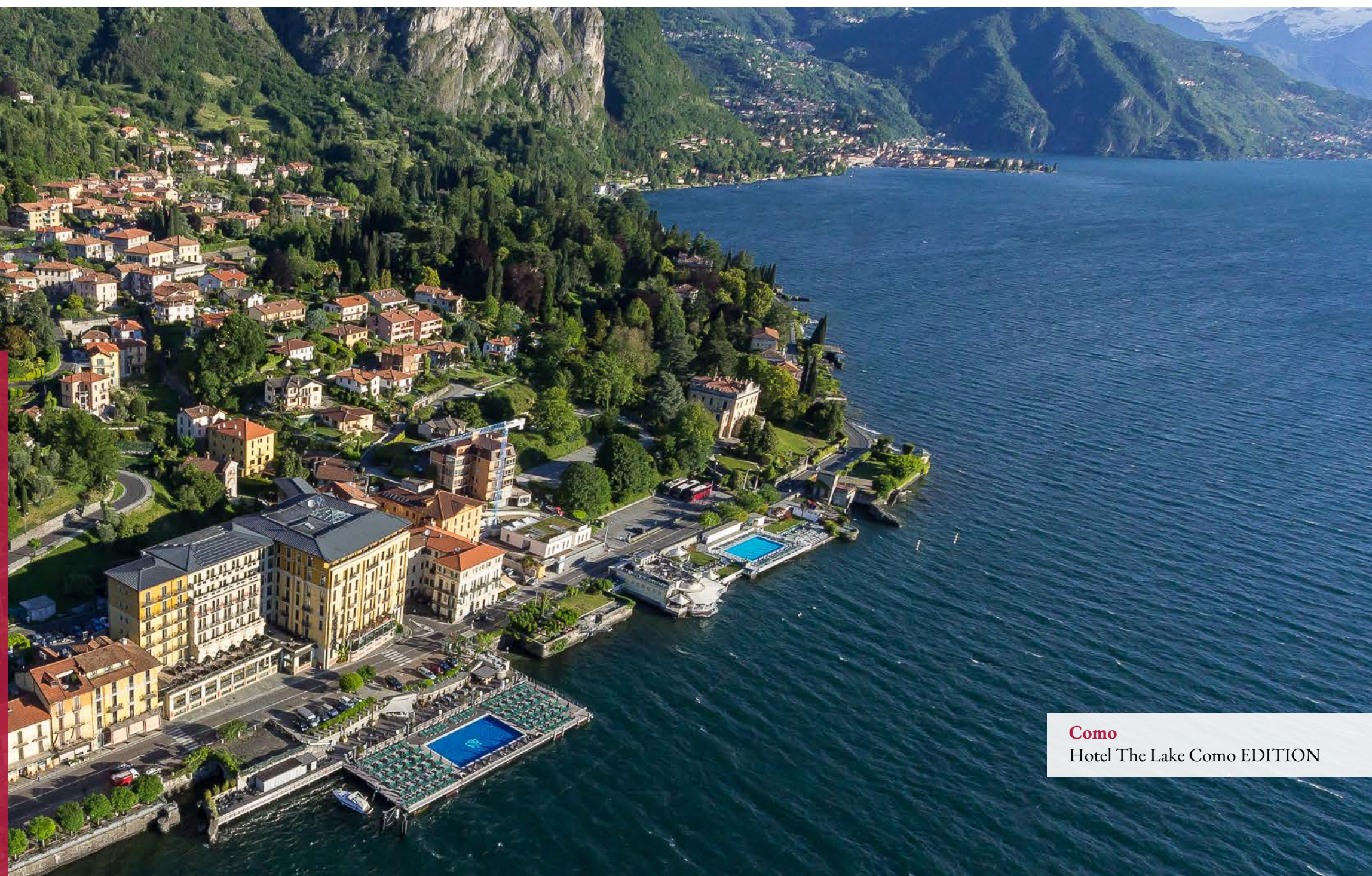
In merito agli infortuni e agli incidenti sul lavoro, è stata definita una specifica procedura per la gestione degli stessi, che identifica i comportamenti da seguire in caso di evento incidentale e le modalità con cui si svolge l'analisi degli eventi per attuare azioni preventive e correttive in modo da attivare il processo di miglioramento. Nell'ambito della gestione della SSL e della prevenzione e protezione dei rischi sono attuate ulteriori azioni significative:

- Definizione di un piano di emergenza relativo alla sede aziendale, nel quale sono identificati tutti i possibili scenari emergenziali, sono definite le conseguenti azioni da attuare e sono identificati i lavoratori incaricati della gestione delle emergenze, che sono sottoposti a uno specifico percorso formativo. Le prove di evacuazione e di gestione delle emergenze, svolte annualmente, sono condotte sotto la responsabilità dell'RSPP.

- Per assicurare la conformità degli standard tecnici in materia di luoghi e locali di lavoro, impianti generali, impianti elettrici, impianti antincendio, posti e dotazione di lavoro è stabilita la specifica Procedura "Verifica degli standard tecnici", che definisce come vengono pianificate e registrate le verifiche e i controlli condotti. Nel corso del 2022 non si sono verificati infortuni sul lavoro.

Impegni per il futuro

Nel corso del 2023, Kryalos SGR si impegna a continuare con le iniziative intraprese nel 2022, volte a migliorare i livelli di salute fisica-mentale e sicurezza dei lavoratori, quali l'aggiornamento periodico della valutazione dei rischi e l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione. Inoltre, proseguiranno le attività a promozione dell'informazione e della formazione dei lavoratori sulle tematiche complementari agli standard legislativi.



Como
Hotel The Lake Como EDITION

05.

Environment



Roma
W Rome
Via Liguria 26-36

5.1

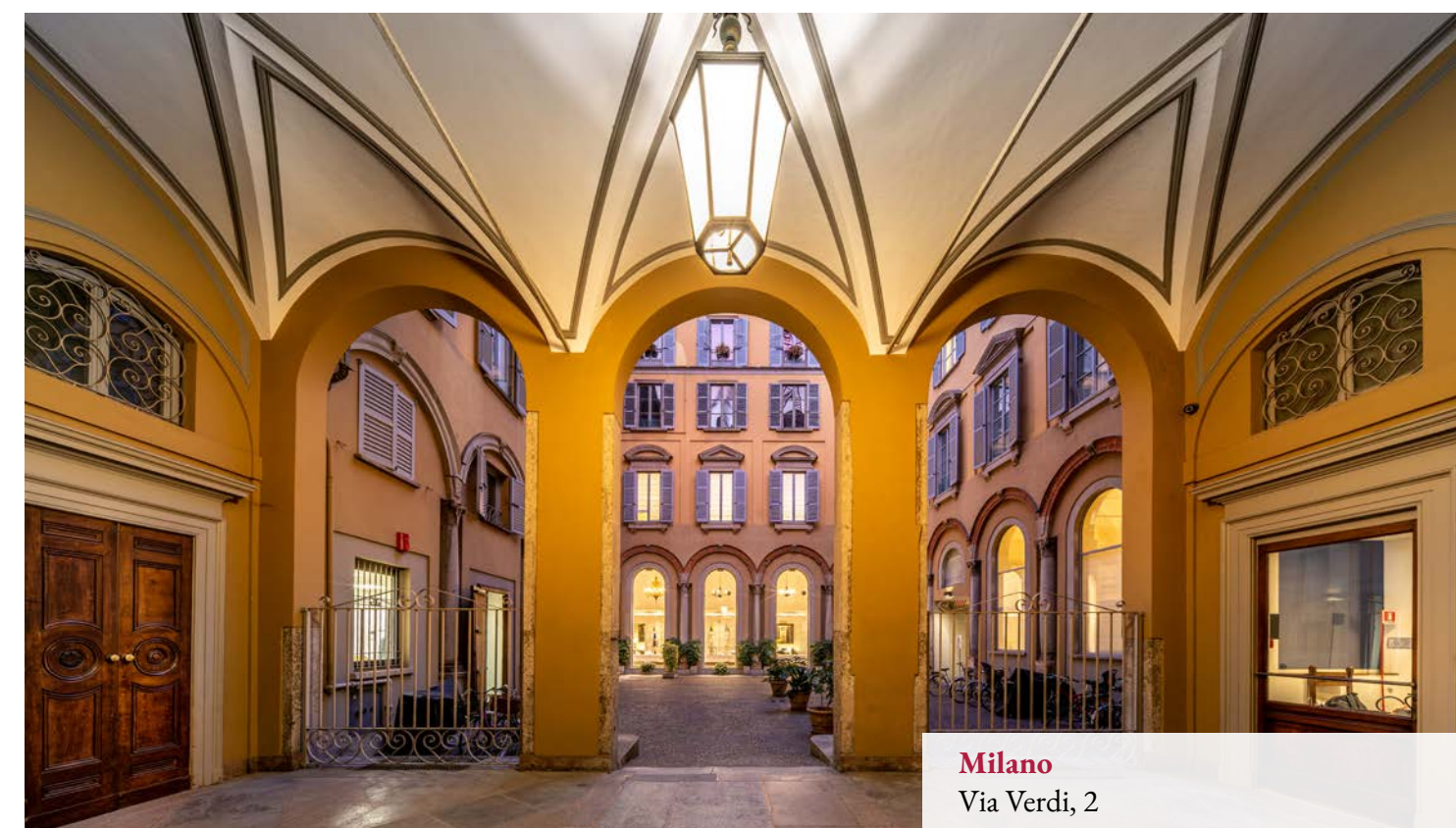
Sostenibilità ambientale

Efficienza energetica e riduzione delle emissioni

A testimonianza dell'attenzione relativa agli impatti ambientali riconducibili alle sue attività, Kryalos si impegna nella realizzazione di investimenti responsabili e gestione sostenibile degli asset. Kryalos effettua investimenti anche in asset con profili ambientali, sociali e di governance (ESG) e che presentano ambiti di miglioramento con riferimento a essi.

In questo senso, come descritto nei paragrafi precedenti, la SGR svolge attività di riqualificazione degli edifici al fine di migliorare le performance di efficienza energetica e ridurre le emissioni associate ad essi. Inoltre, i consumi, così come

l'impatto ambientale di questi, sono monitorati da parte della Società, sia per quanto concerne gli impatti diretti associati alla propria attività, sia per quanto riguarda gli impatti indiretti dei Fondi e degli immobili che gestisce.



Milano
Via Verdi, 2

I consumi di Kryalos

I consumi energetici di Kryalos sono dovuti principalmente all’approvvigionamento di energia elettrica per le attività negli uffici, associate al funzionamento delle attrezzature e all’illuminazione, parzialmente ai consumi del parco auto aziendale. Sotto si riporta una tabella con i consumi energetici di Kryalos relativi al 2021 e al 2022.

Energia consumata all'interno dell'organizzazione		
Tipologia di consumo	Valore in GJ	
	2021	2022
Consumi energetici	270	401
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili (certificate da GdO)	-	-
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	270	401

I consumi energetici sono aumentati perché durante il 2021, in considerazione dell'emergenza sanitaria causata dalla diffusione del virus Covid-19, erano previste delle limitazioni di capienza negli uffici ed era fortemente raccomandato il ricorso alla modalità di lavoro agile (smart working). Inoltre, ad ottobre 2021 la SGR ha ampliato i propri uffici da 1.700 mq a 2.500 mq per garantire idonei spazi a tutti i dipendenti anche in vista delle nuove assunzioni all'epoca previste.

Si segnala che i dati relativi al consumo di combustibile non sono rendicontati, in quanto tale dato non è disponibile. La Società sta considerando di implementare il monitoraggio di tale dato per i prossimi anni di reporting.

Si segnala che Kryalos SGR dispone nei propri uffici di un sistema integrato BMS (Building Management System) per la gestione integrata di tutte le funzioni tecnologiche degli spazi di lavoro che comprendono sistemi per il controllo accessi, sicurezza, rilevazione incendi, luci, ascensori intelligenti e climatizzazione. Questo consente all'azienda di ottimizzare i consumi energetici dei propri spazi e gestire opportunamente le risorse energetiche.

Le emissioni di Kryalos

Al fine di monitorare il proprio impatto ambientale e implementare iniziative finalizzate alla mitigazione dello stesso, Kryalos si impegna a quantificare le emissioni di gas serra associate direttamente o indirettamente alle proprie attività, monitorando e rendicontando nel presente Bilancio le proprie emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2).

Per quanto riguarda le emissioni indirette, derivanti cioè dal consumo di energia elettrica acquistata, sono previste due metodologie di calcolo: nel 2022 con il metodo di calcolo Location-based (Scope 2) le emissioni si attestano a 29,03 tCO₂, mentre con il metodo di calcolo Market-based (Scope 2) esse si attestano a 50,93 tCO₂.

Emissioni dirette e indirette di GHG (Scopo 1 e Scopo 2) ³		
Tipologia di emissione	Valore in tCO2	
	2021	2022
Emissione Scopo 1	-	-
Emissione Scopo 2 - Location based	19,73	29,03
Emissione Scopo 2 - Market based	34,38	50,93
Totale Location Based (Scopo 1 + Scopo 2)	19,73	29,03
Totale Market Based (Scopo 1 + Scopo 2)	34,38	50,93

Come summenzionato, l'aumento dei consumi e, di conseguenza, delle emissioni di Kryalos è da ricondurre principalmente all'aumento del personale di ca. 21%, alla estensione dei propri uffici e al fatto che durante il 2021, nel rispetto della normativa allora vigente, la Società ha adottato delle misure anti-contagio che limitavano l'utilizzo degli spazi al fine di contenere la diffusione del virus Covid-19 e garantire condizioni di sicurezza negli ambienti di lavoro.

³ Per il calcolo delle emissioni indirette di GHG (Scope 2) metodo Location-Based dei dati relativi all'anno fiscale 2022, sono stati utilizzati i fattori di emissione pubblicati da ISPRA (2021). Per il calcolo delle emissioni indirette di GHG (Scope 2) metodo Market-Based dei dati relativi all'anno fiscale 2022, sono stati utilizzati i fattori di emissione del residual mix pubblicati da Association of Issuing Bodies (AIB 2022).

5.2

Economia circolare

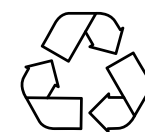
In linea con il percorso intrapreso di riduzione degli impatti attribuibili alla SGR, Kryalos ha implementato diverse azioni ricorrenti per la conduzione di un business efficiente sotto il profilo delle risorse, applicando criteri di circolarità nella

gestione degli uffici. Tali attività riguardano in particolare la gestione sostenibile dei rifiuti, nonché l'introduzione di principi di sostenibilità nelle procedure acquisti. Di seguito le principali azioni svolte nel corso del 2022, in continuità con gli anni precedenti.



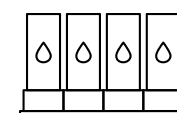
Cornaredo
Via Matteotti, 16

Gestione responsabile dei rifiuti

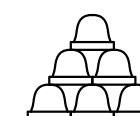
**Raccolta differenziata**

All'interno dei propri spazi, Kryalos si impegna costantemente a promuovere la raccolta differenziata. I rifiuti prodotti nei propri uffici sono correttamente smaltiti dalla ditta di pulizie alla quale si affida la Società e, per agevolarne il lavoro, Kryalos stessa mette a disposizione contenitori appositi per la raccolta differenziata ampiamente

distribuiti in tutti gli spazi aziendali, affinché il processo di raccolta e corretto smaltimento dei rifiuti possa avvenire in maniera corretta. Tra i vari accorgimenti presi inoltre, la Società ha rimosso i cestini limitrofi alle postazioni di lavoro, al fine di limitare al minimo la probabilità che rifiuti differenti possano essere gettati all'interno dello stesso contenitore.

**Smaltimento dei toner**

I toner delle stampanti presenti all'interno degli uffici di Kryalos vengono raccolti in appositi contenitori che la Società stessa acquista. Nel momento in cui il contenitore è saturo, Kryalos si assicura che venga organizzata la presa del contenitore, lo smaltimento dei toner e che sia rilasciato il certificato di destinazione finale per il recupero e riciclo di materiali. Infine, la Società riceve puntualmente dalla ditta che recupera gli scarti il formulario dei rifiuti, che contrassegna la destinazione verso un ciclo virtuoso di recupero/riciclo.

**Riciclo delle cialde**

Le macchinette del caffè che Kryalos mette a disposizione dei propri dipendenti sono in comodato d'uso con una società partner di Nespresso. In linea con il contributo aziendale a un'economia circolare, a partire dalla fine del 2021 Kryalos si assicura che le cialde esauste vengano raccolte settimanalmente dalla ditta di pulizie che si occupa dei suoi uffici e restituite personalmente al negozio Nespresso di piazza del Liberty, affinché possano essere riciclate.

Uso responsabile delle risorse

Iniziative "Plastic free"

Nel corso del 2021, Kryalos SGR è diventata quasi totalmente "plastic free", impegnandosi, laddove possibile, ad eliminare l'acquisto e l'utilizzo di plastica all'interno dei propri uffici.

Pertanto, la Società ha interrotto qualsiasi acquisizione di bottigliette d'acqua in plastica e, al fine di continuare a mettere a disposizione dei propri dipendenti acqua e caffè, la Società ha provveduto ad installare all'interno dei propri spazi

appositi impianti per la purificazione dell'acqua, abolendo in questo modo l'utilizzo di plastica. Inoltre, a testimonianza della particolare attenzione alla sostenibilità di Kryalos, i bicchieri per caffè e bevande sono esclusivamente in materiale compostabile, così come piatti, posate, tovaglioli e qualsiasi strumento messo a disposizione dei dipendenti per la pausa pranzo o caffè.

Iniziative "Paperless"

Nell'acquisto di materiale da cancelleria, Kryalos si impegna a rifornirsi, laddove possibile, di prodotti derivanti da materiale riciclato. In particolare, si affida a fornitori di prodotti da cancelleria che offrono un'ampia gamma di scelte più attente all'ambiente ed ecosostenibili. A testimonianza dell'impegno di Kryalos verso queste tematiche, le tipologie di carta acquistate possiedono la certificazione Ecolabel UE. Negli ultimi anni la Società ha, inoltre, introdotto una serie di misure di prevenzione mirate a ridurre il consumo di carta: Kryalos ha attivato le firme digitali, finalizzate ad ottimizzare il flusso operativo e a ridurre la stampa di documenti su carta.

Per motivi di riservatezza, la Società ha attivato

una procedura più articolata per il processo di stampa, che richiede l'immissione di un codice per poter prelevare i documenti stampati, inducendo indirettamente i dipendenti a ridurre la quantità. Kryalos ha acquistato degli iPad al fine di eliminare la stampa dei documenti cartacei durante le riunioni del Consiglio di Amministrazione, spingendo verso la consultazione digitale della documentazione, messa a disposizione su una apposita piattaforma. La Società ha installato un sistema di video conference all'interno della boardroom della sede, dando la possibilità di condividere i documenti apposti tramite un monitor, senza la necessità di averne una copia cartacea per ogni individuo.

Progetto Phone booth

Nei primi mesi del 2022, Kryalos ha avviato un'iniziativa volta ad introdurre, all'interno dei propri uffici, sistemi innovativi e modulari che consentano di segmentare gli spazi lavorativi per una maggiore privacy e sicurezza. Le postazioni così predisposte attutiscono il rumore, consentendo ai dipendenti impegnati in telefonate di non lasciare necessariamente la stanza in cui si trovano. Questo porta dunque un vantaggio in termini di tempo ed

efficienza negli ambienti lavorativi, aumentando al contempo il comfort degli spazi collettivi.

La scelta del fornitore che si è occupato della realizzazione di tali postazioni è ricaduta su uno che utilizza materiali con un basso impatto ambientale. Parte del materiale utilizzato per la loro costruzione è infatti completamente riciclato, in particolare si tratta di plastica riciclata, legno e materiali riciclati per le pareti fonoassorbenti.



Rodengo Saiano (Brescia)

Franciacorta Village
Piazza Cascina Moie, 1/2

Gestione responsabile degli investimenti e degli asset



Pozzuolo Martesana
Via delle Industrie, 1

Kryalos si focalizza su tre tipologie di investimenti:

Core

Immobili che richiedono una gestione patrimoniale atta alla conservazione del valore, generalmente occupati da locatari con contratti di locazione a lungo termine che offrono un rendimento stabile nel tempo.

Core plus

In linea con gli asset Core si tratta di immobili di alta qualità. A differenza degli immobili Core sono occupati da conduttori con contratti di locazione di medio termine e richiedono una gestione patrimoniale più attiva atta all'aumento del rendimento nel tempo.

Value-add

Immobili spesso interamente sfitti che necessitano di importanti interventi di riqualificazione per consentire un riposizionamento degli stessi.

Tra le diverse iniziative di sostenibilità che la SGR esegue con riferimento alla gestione responsabile degli investimenti possiamo sottolineare le seguenti:

- In fase di investimento: La realizzazione di uno screening iniziale sulla base delle singole esigenze di investimento e dei SDGs selezionati da Kryalos, attraverso specifiche due diligence finalizzate alla valutazione dei rischi connessi al potenziale investimento, tra cui la due diligence tecnica, ambientale, legale, fiscale e la compilazione di una apposita checklist ESG. Inoltre, la SGR ha iniziato ad integrare in alcuni casi la DD ESG nelle proprie valutazioni.
- Durante la gestione immobiliare: la SGR ha definito delle clausole "Green" che sono inserite nei contratti di locazione. Tali clausole sono principalmente legate alle performance ambientali degli immobili

(monitoraggio dei consumi e reportistica dei dati). Inoltre, Kryalos ha iniziato ad intavolare delle discussioni con i conduttori, fornitori e investitori per sensibilizzarli sulla gestione sostenibile. I temi discussi riguardano principalmente le certificazioni ESG, GRESB, l'importanza della raccolta dati, etc. La Società, nella gestione dei propri asset immobiliari ha scelto di affidarsi a diversi Property Manager.

- Progetti di riqualificazione edilizia nell'ottica di ottimizzare le prestazioni ambientali degli immobili di sua proprietà e migliorarne l'impatto sulla comunità e il territorio locale. Il Team Development di Kryalos segue 31 progetti di sviluppo e/o riqualificazione di cui il 74% ha almeno 1 certificazione ESG prevista.

Impegni per il futuro

In linea con gli obiettivi nazionali e internazionali in materia di sostenibilità, Kryalos ritiene fondamentale continuare a svolgere le proprie attività considerando i criteri ESG nelle proprie scelte di investimento al fine di orientare tali scelte verso valutazioni consapevoli in grado di creare valore nel medio-lungo periodo.

Data la consapevolezza della criticità e dell'importanza dei temi di responsabilità ambientale e sociale, tale impegno sarà concretizzato in un Piano di Sostenibilità.

Inoltre, in un'ottica di investor engagement, Kryalos sta valutando di presentare domanda al GRESB nel 2023 su specifici fondi e sta lavorando per aprire un dialogo con gli investitori, al fine di sensibilizzarli e promuovere fondi conformi all'Art.8 della SFDR.



Aiello del Friuli (Udine)
Palmanova Village
SP126, Km 1.6

I nostri fondi

Kryalos SGR al 31 dicembre 2022 gestisce **66 fondi immobiliari e 1 fondo di credito al cui interno sono presenti 433 immobili oltre a 18 licenze commerciali e 2 veicoli per la gestione di impianti fotovoltaici.**

Tipologia di immobili	2021	2022
Logistica	184	220
Technological asset	90	90
Uffici	68	73
Retail	35	30
Hospitality	5	6
RSA	0	5
Residenziale	2	3
Fotovoltaico	1	3
Mixed	16	3

Totale immobili	401	433
-----------------	-----	-----

	2021	2022
Licenza commerciale - Retail	18	18
SPV - Logistica (per gestione impianti fotovoltaici)	0	2

Totale attivo	419	453
---------------	-----	-----

Green Loan

Durante il 2022 è stato sottoscritto un *green loan* per l'acquisto di un asset certificato LEED Gold e BREEAM In-Use Very Good conforme ai Green Core Components previsti dai Green Loan Principles. Tali certificazioni hanno reso possibile il finanziamento dell'operazione attraverso questo strumento del mercato creditizio emesso allo scopo di finanziare un progetto *"green"* avente un impatto positivo per l'ambiente.

Il green loan per il settore immobiliare rappresenta un'opportunità interessante per gli investitori che intendono promuovere progetti di sviluppo sostenibile. Grazie a queste iniziative finanziarie, è possibile ottenere finanziamenti a condizioni particolarmente vantaggiose, riducendo così i costi di investimento e aumentando il rendimento degli investimenti nel lungo termine.



Torino
Via Gramsci, 7
Palazzo Aloisio

Certificazioni del nostro portafoglio

Kryalos presta attenzione non solo agli impatti diretti del proprio business bensì anche a quelli indiretti provocati dagli immobili che gestisce.

Al 31 dicembre 2022, infatti, gli asset gestiti da Kryalos SGR possiedono **10 certificazioni LEED, di cui 3 Platinum e 6 Gold, e 15 certificazioni BREEAM, di cui 9 Very Good e 2 Excellent.**

2022

10 Certificazioni LEED®

15 Certificazioni BREEAM®

2021

10 Certificazioni LEED®

11 Certificazioni BREEAM®

Sviluppi e riqualificazioni immobiliari del nostro portafoglio

Kryalos è un'azienda che si impegna a migliorare costantemente i propri immobili attraverso la riqualificazione e la sostenibilità ambientale. A tale scopo, sta lavorando per ottenere importanti certificazioni ESG per i suoi asset in fase di sviluppo.

In particolare:

11 certificazioni LEED

di cui 4 *Platinum* e 7 *Gold*;

1 certificazione Wiredscore

di cui 1 *Silver*;

17 certificazioni BREEAM

di cui 1 *Outstanding*, 3 *Excellent*,
11 *Very Good* e 2 *Good*;

2 certificazioni WELL

di cui 1 *Platinum* e 1 *Gold*



Milano
Via Principe Amedeo, 5

Definizione delle certificazioni più utilizzate nel nostro portafoglio

Certificazione LEED

Il LEED® è un programma di certificazione volontario che può essere applicato a qualsiasi tipo di edificio (sia commerciale che residenziale) e concerne tutto il ciclo di vita dell'edificio stesso, dalla progettazione alla costruzione. LEED promuove un approccio orientato alla sostenibilità, riconoscendo le prestazioni degli edifici in settori chiave, quali il risparmio energetico ed idrico, la riduzione delle emissioni di CO2, il miglioramento della qualità ecologica degli interni, i materiali e le risorse impiegati, il progetto e la scelta del sito. Sviluppato dalla U.S. Green Building Council (USGBC), il sistema si basa sull'attribuzione di 'crediti' per ciascun requisito. La somma dei crediti costituisce i 4 livelli di certificazione: base, argento, oro, platino.

Certificazione WELL

La certificazione WELL® è gestita dall'International WELL® Building Institute (IWBI) ed è rilasciata dal Green Business Certification Inc., il medesimo istituto che rilascia la certificazione LEED®. WELL® è uno strumento innovativo e volontario di classificazione e certificazione degli edifici in merito al comfort, alla salute e al benessere delle persone. Tale certificazione è strutturata per integrarsi perfettamente ai protocolli di sostenibilità ambientale, in particolare con la certificazione LEED®, con cui condivide il medesimo ente di certificazione e la struttura in termini di prerequisiti, crediti e punteggi.

Certificazione BREEAM

Il sistema BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) rappresenta uno standard di riferimento a livello europeo per le migliori pratiche nella progettazione, costruzione e gestione di edifici sostenibili. BREEAM incoraggia progettisti, clienti e tutti i soggetti coinvolti nell'ambito delle costruzioni a focalizzare l'attenzione su una nuova concezione dell'edilizia basata sul basso impatto ambientale, minimizzando i fabbisogni energetici. Il sistema, basato su un sistema a rating semplice e chiaro impostato rispetto a una vasta gamma di categorie e criteri energetici e ambientali, è articolato in diversi protocolli a seconda della destinazione d'uso dell'intervento. La somma dei crediti pesati determina la performance ambientale dell'edificio (rating) e il corrispondente livello di certificazione: Outstanding, Excellent, Very Good, Good, Pass, Unclassified.

Certificazione WIREDSCORE

WiredScore è uno schema di certificazione che considera una molteplicità di criteri per garantire qualità nei servizi digitali e di connessione degli edifici. Prevede quattro livelli di certificazione: Certified, Silver, Gold e Platinum. Tale sistema consente di ottimizzare ed implementare le infrastrutture IT integrandole con le più recenti tecnologie digitali. Pertanto, applicare gli standard del protocollo Wiredscore permette di ottenere una certificazione internazionale che attesta e valorizza l'edificio sia dal punto di vista tecnologico che economico.



Milano
Via Santa Margherita, 12

Indicatori di Performance

06.

GRI 2-7 Dipendenti

Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) e per genere						
Tipologia contrattuale	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato	46	34	80	51	45	96
A tempo determinato	1	1	2	2	1	3
Totale	47	35	82	53	46	99

Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia di impiego (full-time e part-time) e per genere						
Tipologia di impiego	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	47	35	82	52	46	98
Part-time	-	-	-	2	1	3
Totale	47	35	82	53	46	99

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

Numero totale dei lavoratori non dipendenti suddivisi per rapporto contrattuale e per genere						
Rapporto contrattuale	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale interinale	1	-	1	-	-	-
Stage	4	2	6	-	1	1
Altri collaboratori	3	3	6	2	-	2
Totale	8	5	13	2	1	3

GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva

Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		
	Al 31 dicembre 2021	Al 31 dicembre 2022
Numero totale di dipendenti	82	99
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	82	99
Percentuale	100%	100%

GRI 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Assunzioni								
Genere	Al 31 dicembre 2021				Al 31 dicembre 2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	9	6	-	15	15	2	-	17
Donne	4	2	-	6	6	8	-	14
Totale	13	8	-	21	21	10	-	31

Turnover in entrata								
Genere	2020				2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	45%	24%	-	32%	58%	8%	0%	32%
Donne	44%	9%	-	17%	44%	9%	0%	30%
Totale	45%	17%	-	26%	45%	17%	0%	31%

Cessazioni								
Genere	Al 31 dicembre 2021				Al 31 dicembre 2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	3	-	-	3	7	4	-	11
Donne	1	-	-	1	1	2	-	3
Totale	4	-	-	4	8	6	-	14

Turnover in uscita								
Genere	Al 31 dicembre 2021				Al 31 dicembre 2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	15%	-	-	6%	27%	16%	-	21%
Donne	11%	-	-	3%	13%	6%	-	7%
Totale	14%	-	-	5%	24%	10%	-	14%

GRI 401-3 Congedo parentale

Congedo parentale						
Tipologia di congedo parentale	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	-	3	3	3	4	7
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	-	3	3	1	4	5
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	-	3	3	1	3	4
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	-	3	3	0	3	3

Tasso di rientro al lavoro						
	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo il congedo parentale	-	3	3	1	4	5
Tasso di rientro al lavoro	-	100%	100%	100%	75%	80%

Tasso di retention in azienda						
	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti tornati al lavoro in seguito al congedo parentale nei precedenti periodi di rendicontazione	-	3	3	0	3	3
Tasso di rientro al lavoro	-	100%	100%	-	100%	100%

GRI 404-1 Ore medie di formazione per anno e per categoria di dipendente

Ore medie di formazione pro-capite per inquadramento professionale e per genere									
Inquadramento professionale	Al 31 dicembre 2021								
	Uomini			Donne			Totale		
	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie
Dirigenti	170	9	18,83	94	4	23,50	264	13	20,27
Quadri	165	9	18,33	143	8	17,88	308	17	18,12
Impiegati	511	29	17,62	392	23	17,04	903	52	17,37
Totale	846	47	17,99	629	35	17,97	1.475	82	17,98

Ore medie di formazione pro-capite per inquadramento professionale e per genere									
Inquadramento professionale	Al 31 dicembre 2022								
	Uomini			Donne			Totale		
	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie
Dirigenti	429	12	35,75	195	5	39,00	624	17	36,71
Quadri	272	10	27,20	395	11	35,91	667	21	31,76
Impiegati	628	31	20,26	742	30	24,73	1370	61	22,46
Totale	1.329	53	25,08	1.332	46	28,96	2.661	99	26,88

GRI 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

Membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione dell'organizzazione						
Membri dell'organo di governo	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Numero informati	Numero totale	Percentuale	Numero informati	Numero totale	Percentuale
Direttori/Executive	7	7	100%	7	7	100%

Membri dell'organo di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione dell'organizzazione						
Membri dell'organo di governo	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Numero informati	Numero totale	Percentuale	Numero informati	Numero totale	Percentuale
Direttori/Executive	-	7	0%	-	7	0%

Dipendenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione dell'organizzazione per inquadramento professionale						
Inquadramento professionale	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Numero informati	Numero totale	Percentuale	Numero informati	Numero totale	Percentuale
Dirigenti	13	13	100%	17	17	100%
Quadri	17	17	100%	21	21	100%
Impiegati	52	52	100%	54	61	100%
Dirigenti	82	82	100%	92	99	100%
Dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione dell'organizzazione per inquadramento professionale						
Inquadramento professionale	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Numero informati	Numero totale	Percentuale	Numero informati	Numero totale	Percentuale
Dirigenti	13	13	100%	17	17	100%
Quadri	17	17	100%	21	21	100%
Impiegati	52	52	100%	54	61	89%
Dirigenti	82	82	100%	92	99	93%
Partner commerciali a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione dell'organizzazione						
Tipologia partner	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Numero informati	Numero totale	Percentuale	Numero informati	Numero totale	Percentuale
N/A	-	-	-	-	-	-

GRI 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

Percentuale totale di dipendenti per genere e per categoria di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale									
Inquadramento professionale	Al 31 dicembre 2021								
	Uomini			Donne			Totale		
	Dipendenti valutati	Totale dipendenti	Percentuale	Dipendenti valutati	Totale dipendenti	Percentuale	Dipendenti valutati	Totale dipendenti	Percentuale
Dirigenti	9	9	100%	4	4	100%	13	13	100%
Quadri	7	9	88%	7	8	88%	14	17	82%
Impiegati	22	29	80%	19	23	83%	41	52	79%
Totale	38	47	81%	30	35	86%	68	82	83%
Percentuale totale di dipendenti per genere e per categoria di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale									
Inquadramento professionale	Al 31 dicembre 2022								
	Uomini			Donne			Totale		
	Dipendenti valutati	Totale dipendenti	Percentuale	Dipendenti valutati	Totale dipendenti	Percentuale	Dipendenti valutati	Totale dipendenti	Percentuale
Dirigenti	12	12	100%	5	5	100%	17	17	100%
Quadri	10	10	100%	10	11	91%	21	21	95%
Impiegati	21	31	68%	22	30	73%	43	61	70%
Totale	43	53	81%	37	46	80%	80	99	81%

GRI 405-1 Diversità degli organi di governo e dei dipendenti

Diversità nell'organo di governo per genere e fascia di età					
Fasce di età	Al 31 dicembre 2021				
	Uomini		Donne		Totale
	Numero dipendenti	%	Numero dipendenti	%	Numero dipendenti %
< 30	-	-	-	-	- -
30-51	-	-	1	14%	1 14%
> 51	6	86%	-	-	6 86%
Total	6	86%	1	14%	7 100%

Diversità nell'organo di governo per genere e fascia di età					
Fasce di età	Al 31 dicembre 2022				
	Uomini		Donne		Totale
	Numero dipendenti	%	Numero dipendenti	%	Numero dipendenti %
< 30	-	-	-	-	- -
30-51	-	-	2	29%	2 29%
> 51	5	71%	-	-	5 71%
Total	5	71%	2	29%	7 100%

Dipendenti suddivisi per categoria professionale, genere e fascia di età							
Inquadramento professionale e genere	Al 31 dicembre 2021						
	< 30		> 50		> 50		Totale
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero Percentuale
Dirigenti	-	-	10	12%	3	4%	13 16%
Uomini	-	-	8	17%	1	2%	9 19%
Donne	-	-	2	6%	2	6%	4 11%
Quadri	1	1%	15	18%	1	1%	17 21%
Uomini	1	2%	7	15%	1	2%	9 19%
Donne	-	-	8	23%	-	-	8 23%
Impiegati	28	34%	23	28%	1	1%	52 63%
Uomini	19	40%	10	21%	-	-	29 62%
Donne	9	26%	13	37%	1	3%	23 66%
Totale	29	35%	48	59%	5	6%	82 100%
Uomini	20	43%	25	53%	2	4%	47 57%
Donne	9	26%	23	66%	3	9%	35 43%

Dipendenti suddivisi per categoria professionale, genere e fascia di età								
Inquadramento professionale e genere	Al 31 dicembre 2022							
	< 30		> 50		> 50		Totale	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Dirigenti	-	-	14	14%	3	3%	17	17%
Uomini	-	-	11	21%	1	2%	12	23%
Donne	-	-	3	7%	2	4%	5	11%
Quadri	1	1%	19	19%	1	1%	21	21%
Uomini	1	2%	8	15%	1	2%	10	19%
Donne	-	-	11	24%	-	-	11	24%
Impiegati	33	33%	27	27%	1	1%	61	62%
Uomini	25	47%	6	11%	-	-	31	58%
Donne	8	17%	21	46%	1	2%	30	65%
Totale	34	34%	60	61%	5	5%	99	100%
Uomini	26	49%	25	47%	2	4%	53	54%
Donne	8	17%	35	76%	3	7%	46	46%

Diversità nelle categorie protette per inquadramento professionale e genere						
Categoria professionale	Al 31 dicembre 2021			Al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Direttori/Executive	-	-	-	-	-	-
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	1	1	2	2	1	3
Impiegati	1	1	2	2	1	3



Roma
Piazzale Luigi Sturzo, 15

07. GRI Content Index

Kryalos ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2022 con riferimento agli Standard GRI.

Dichiarazione d'uso	Utilizzato GRI 1	Standard di settore GRI pertinenti
Kryalos ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2022	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021	Non presenti al momento dell'approvazione del presente Bilancio

Indicatori GRI	Informativa	Ubicazione
INFORMATIVA GENERALE		
GRI 2 Informativa generale (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	pag. 6-7
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	pag. 6-7
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	pag. 6-7
	2-4 Revisione delle informazioni	pag. 6-7
	2-5 Assurance esterna	pag. 113
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	pag. 14-15, 34-39
	2-7 Dipendenti	pag. 95
	2-8 Lavoratori non dipendenti	pag. 95
	2-9 Struttura e composizione della governance	pag. 16-33
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	pag. 4
	2-23 Impegno in termini di policy	pag. 16-33, 34-39
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	pag. 40-43

GRI 2 Informativa generale (2021)	2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Nel corso del 2022 non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti in materia ESG.
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pag. 44-51
	2-30	Contratti collettivi	pag. 96
TEMI MATERIALI			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	pag. 44-51
	3-2	Elenco di temi materiali	pag. 44-51
Corporate governance ed etica di busines			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 16-33
GRI 205 Anticorruzione (2016)	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	pag. 99-100
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2022 non si sono verificati episodi di corruzione accertati.
GRI 206 Comportamento anticoncorrenziale (2016)	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Nel corso del 2022 non sono state intraprese azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.
GRI 406 Non discriminazione (2016)	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso del 2022 non si sono verificati episodi di discriminazione accertati.
Riduzioni dei consumi energetici ed efficienza energetica			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 77-83
GRI 305 Energia (2016)	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	pag. 78
Riduzione delle emissioni GHG e contributo alla lotta al cambiamento climatico			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 77-83
GRI 305 Emissioni (2016)	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	pag. 79
	305-2	Episodi dirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	pag. 79

Soddisfazione, sviluppo ed engagement dei dipendenti		
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali pag. 59-71
GRI 401 Occupazione (2016)	401-1	Nuove assunzioni e turnover pag. 96-97
	401-3	Congedo parentale pag. 97-98
GRI 404 Formazione e istruzione (2016)	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente pag. 98-99
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale pag. 101
Salute e sicurezza dei dipendenti		
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali pag. 72-75
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro pag. 72-75
	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti pag. 72-75
	403-3	Servizi di medicina del lavoro pag. 72-75
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro pag. 72-75
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro pag. 72-75
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori pag. 72-75
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali pag. 72-75
	403-9	Infortuni sul lavoro Nel corso del 2022 non si sono verificati infortuni sul luogo di lavoro.
Diversità e inclusione nei luoghi di lavoro		
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali pag. 59-71
GRI 406 Diversità e pari opportunità (2016)	405-1	Diversità degli organi di governo e tra dipendenti pag. 102-104

Transizione verso l'economia circolare			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 80-83
Certificazioni ESG degli asset			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 90-93
Supporto per lo sviluppo delle comunità			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 53-57
Gestione responsabile degli asset e tenant engagement			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 84-89
Portfolio e investimenti responsabili			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 84-89
Sostenibilità della catena di fornitura			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 34-39
Compliance e gestione dei rischi			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 40-43
Strategia e performance economica			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3	Gestione dei temi materiali	pag. 40-43



08.

Relazione della Società di revisione

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Via Tortona, 25
20144 Milano
Italia

Tel: +39 02 83322111
Fax: +39 02 83322112
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di
Kryalos SGR S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“limited assurance engagement”) del Bilancio di Sostenibilità di Kryalos SGR S.p.A. (di seguito la “Società”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori di Kryalos SGR S.p.A. 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”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

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 di Kryalos SGR S.p.A. in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del Code of Ethics for Professional Accountants emesso dall’International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona
Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata (“DTTL”), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche “Deloitte Global”) non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l’informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all’indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel “International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information” (di seguito anche “ISAE 3000 Revised”), emanato dall’International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’ISAE 3000 Revised (“reasonable assurance engagement”) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 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;
- 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 Kryalos SGR S.p.A. 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 della Società:

- con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità di Kryalos SGR S.p.A. relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Franco Amelio
Socio

Milano, 5 maggio 2023

KRYALOS
SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO