

Report di Sostenibilità

2021



Indice

Lettera agli stakeholder		4
Nota metodologica		6
1	Profilo di Kryalos	8
1.1	Il nostro modello di business	10
1.2	Il nostro modello di Governance	16
1.3	Gestione dei rischi	26
2	Il nostro impegno verso la sostenibilità	30
2.1	Il nostro approccio alla sostenibilità: un nuovo inizio per Kryalos	32
2.2	Mappatura degli stakeholder	34
2.3	Analisi di Materialità	36
3	Gestione responsabile degli investimenti e degli asset	38
3.1	Impegni per il futuro	40
3.2	I nostri fondi	42
4	La responsabilità nelle nostre business relationship	44
4.1	L'attenzione nella selezione di business partner e fornitori	46
5	Supporto per lo sviluppo delle comunità	52
6	Le nostre persone	54
6.1	Soddisfazione, benessere, sviluppo ed engagement dei dipendenti	56
6.2	Diversità e inclusione nei luoghi di lavoro	64
6.3	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	66
7	Sostenibilità ambientale	70
7.1	Efficienza energetica e riduzione delle emissioni	72
7.2	Economia circolare	76
8	Certificazioni ESG del nostro portfolio	80
Indicatori di Performance		83
GRI Content Index		94

Lettera agli stakeholder



Cari Stakeholder,

Kryalos SGR è consapevole degli impatti che le proprie azioni e attività di business possono avere in ambito ambientale, sociale e di governance; per questo ha deciso di intraprendere un percorso di sostenibilità volto a consolidare e sviluppare il processo di integrazione degli aspetti ESG all'interno della Società e delle attività di business.

Tramite questo primo Report di Sostenibilità Kryalos intende comunicare il proprio operato declinato secondo la dimensione ambientale, sociale e di governance, oltre che porre l'accento sugli obiettivi che la SGR si è data per il futuro.

La sostenibilità, infatti, è per Kryalos un percorso di continua evoluzione; tramite i nostri fondi realizziamo edifici più efficienti e meglio integrati nel contesto in cui sono ubicati, intervenendo inoltre, laddove possibile, sugli spazi comuni accessibili alla collettività al fine di creare valore condiviso.

Questo percorso si riflette anche nelle nostre persone, che ogni giorno, con passione, professionalità e dedizione contribuiscono al successo di Kryalos.

Questo primo Report di Sostenibilità rappresenta un punto di partenza al fine di rafforzare il nostro dialogo con gli stakeholder e creare un impatto positivo per la società, l'ambiente e lo sviluppo del nostro Paese.

“

Per Kryalos la sostenibilità è un percorso di continua evoluzione; tramite i nostri fondi realizziamo edifici più efficienti e meglio integrati nel contesto in cui sono ubicati, intervenendo inoltre, laddove possibile, sugli spazi comuni accessibili alla collettività al fine di creare valore condiviso.

”

Paolo Bottelli

Fondatore e Amministratore Delegato

Nota metodologica

Il presente documento costituisce il primo Report di Sostenibilità di Kryalos e si pone l'obiettivo di descrivere le iniziative e i principali risultati in ambito economico, sociale e ambientale raggiunti, nonché gli obiettivi da continuare a perseguire in questa direzione.

In particolare, il presente documento contiene informazioni di carattere qualitativo e quantitativo relative ai temi considerati "materiali" per Kryalos e per i suoi Stakeholder, e individuati attraverso la realizzazione di un'analisi di materialità. I dati e le informazioni presenti all'interno del documento si riferiscono a Kryalos SGR S.p.A. e sono stati raccolti dai referenti delle funzioni aziendali coinvolte, attraverso schede di raccolta dati compilate con 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.

Tale Report di Sostenibilità è redatto in conformità ai "GRI Sustainability Reporting Standards", definiti nel 2016 e versioni successive dal Global Reporting Initiative (GRI) secondo l'opzione "Referenced". 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 equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità e chiarezza che garantiscono la qualità dell'informativa come definito dagli Standard GRI.

Il documento descrive, attraverso i dati quantitativi, i principali risultati in termini di performance di sostenibilità raggiunti nel corso del 2021 (1 gennaio – 31 dicembre). Si precisa che i dati qualita-

tivi, oltre all'anno 2021, possono fare riferimento anche al 2022. I dati dell'esercizio 2020 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 Report di Sostenibilità sarà redatto con cadenza annuale.

Il presente Report ha ricevuto l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2022.

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



1.

Profilo di Kryalos

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

Da aprile 2019 Kryalos ha lasciato la sua sede milanese di Brera per trasferirsi 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 della SGR.



Milano
Piazza Cordusio, 3

1.1

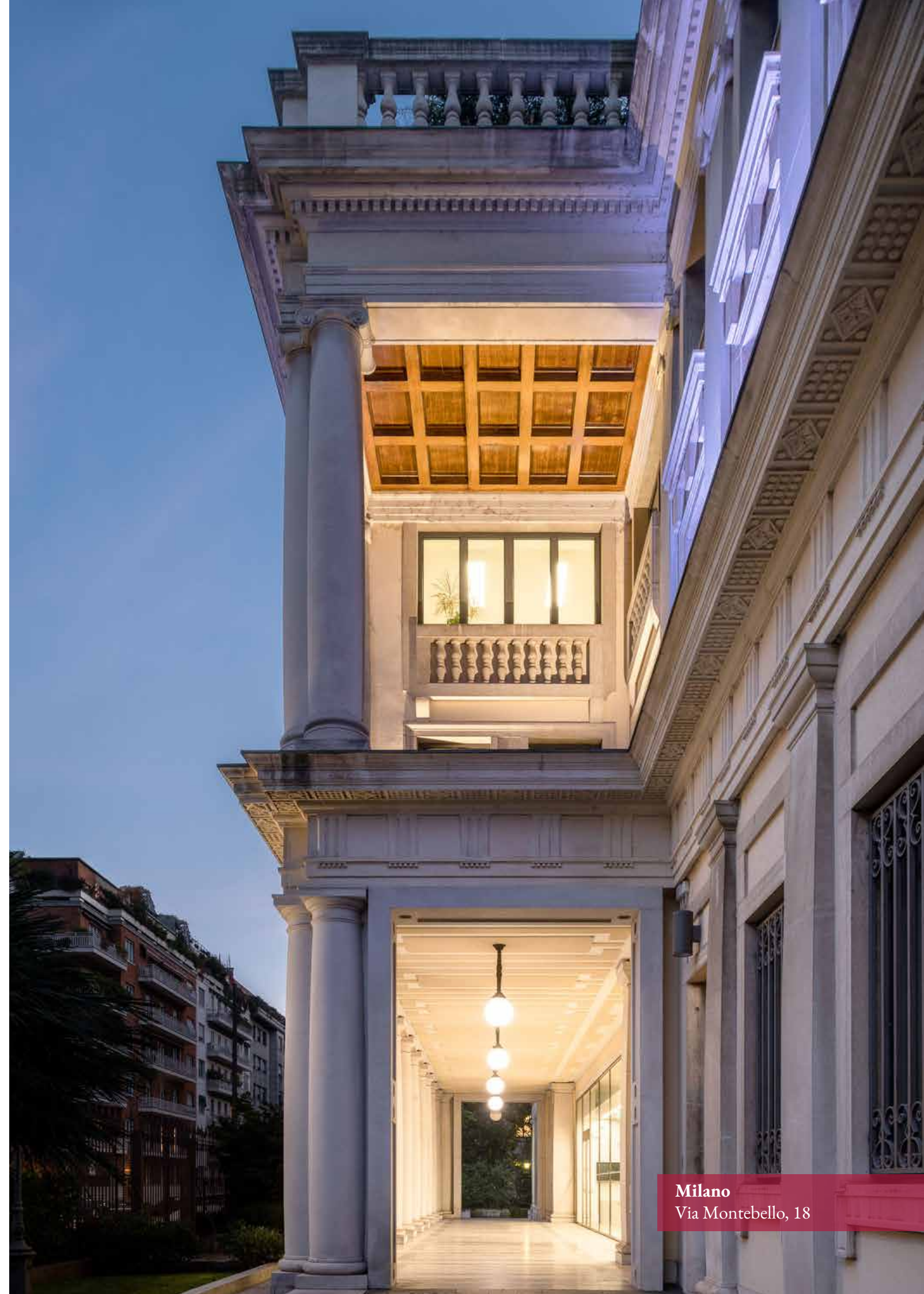
Il nostro modello di business

Kryalos è attiva nella gestione collettiva del risparmio, attraverso la promozione, istituzione e gestione di fondi comuni d'investimento alternativi.

In particolare, il portafoglio prodotti di Kryalos comprende un'ampia gamma di Fondi comuni di investimento. Tra i servizi offerti da Kryalos vi sono servizi di **Transaction Management, Fund Management, Credit Management, Development e Advisory.**

In particolare, la Società, ai sensi del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni e integrazioni, e in conformità alla regolamentazione attuativa vigente, 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, altresì, compiere ogni operazione strettamente necessaria al conseguimento dello scopo sociale, nonché, in conformità alla normativa tempo per tempo vigente, 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 Real Estate italiano, è libera di operare in assenza di conflitti di interesse e in maniera completamente autonoma, sia dal punto di vista decisionale che a livello operativo.

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, residenziale, immobili tecnologici, 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.

I servizi offerti da Kryalos



Milano
Via Gattamelata, 34

Transaction Management

Kryalos segue la relazione con il cliente durante la fase di acquisizione, comprendendone le necessità specifiche e fornendo servizi di **advisory a livello strategico per le attività di transaction management**. Si prende cura della finalizzazione di transazioni attraverso attività di business planning, coordinamento del processo di due diligence, negoziazione di contratti di compravendita e contratti di finanziamento.

Fund Management

Kryalos gestisce investimenti immobiliari attraverso **Fondi di Investimento Immobiliare Alternativi**, massimizzando il valore degli immobili e i rendimenti dell'investimento. La Società si occupa delle relazioni con i clienti cogliendo le loro esigenze e li accompagna nel perseguimento dei loro **obiettivi finanziari attraverso strategie di investimento** volte a generare valore nel tempo.

Credit Management

La Società ha introdotto una nuova linea di business dedicata ai **FIA che gestiscono investimenti in crediti UTP** verso società prevalentemente del segmento **SME/Corporate**. In questo contesto Kryalos promuove **strategie di recupero crediti** volte a rimettere in bonis le società debtrici, attraverso una **gestione proattiva** delle loro posizioni **focalizzata sulla ristrutturazione aziendale**.

Development

Kryalos si occupa del **coordinamento del processo di sviluppo e gestione della costruzione degli immobili**, per la creazione di valore di lungo termine per gli investitori e per i contesti urbani. Offre inoltre consulenza per il coordinamento di progetti di riqualificazione immobiliare.

Advisory

Kryalos si occupa della **definizione della migliore strategia di investimento per il cliente**, lo supporta in fase di sottoscrizione di contratti, predisposizione di business plan dettagliati, consulenza e in tutte le fasi delle transazioni immobiliari e studi di fattibilità dedicati per i progetti di riposizionamento e riqualificazione.

Il nostro modello di governance

La struttura organizzativa della SGR 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 dell'articolazione organizzativa della Società**, delle regole e dei modelli di ogni livello che governano la struttura aziendale, quindi il funzionamento degli organi societari, la loro composizione, interrelazione, poteri e responsabilità.

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, la sintesi dell'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 aggiornato, in data 20 dicembre 2022, il **“Regolamento degli organi sociali”** che:

- reca e sistematizza previsioni in materia di organizzazione degli organi sociali della Società (i.e. Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Collegio Sindacale, nonché Comitati endo-consiliari);
- 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 di condotta (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.

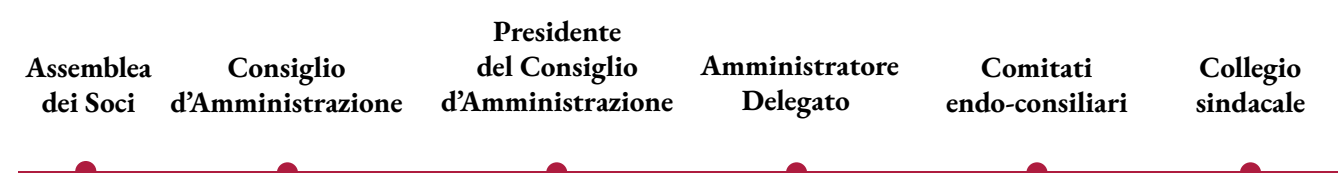


Corporate Governance

Il sistema di Corporate Governance della Società 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 ade-

guatamente rapporti gerarchici, separazione delle funzioni e suddivisione delle responsabilità. Il governo societario della SGR 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 societari.



L'organo con **funzione di supervisione strategica** della SGR è il **Consiglio di Amministrazione**. Il CdA 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.

Kryalos ha individuato all'interno del Consiglio di Amministrazione due referenti ESG. L'organo con **funzione di gestione** della SGR è l'**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 (consultivi, istruttori, propositivi) e le risorse disponibili nel "Regolamento degli organi sociali" sopra citato:

- **il Comitato Nomine**
- **il Comitato Rischi**
- **il Comitato Remunerazioni**



Rodengo Saiano (Brescia)
Franciacorta Outlet Village

Kryalos ha previsto l'attribuzione ai suddetti Comitati endo-consiliari anche di specifici compiti sulle tematiche ESG di rispettiva competenza.

Inoltre, la SGR ha istituito – nell'ambito del processo di investimento immobiliare dei FIA da essa gestiti – il Comitato Asset Allocation, regolato dalla Procedura "PR 03 – Investimenti".

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 cor-

retta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

In data 14 aprile 2022 l'Assemblea della SGR ha modificato la **composizione del Consiglio di Amministrazione** aumentando il numero dei Consiglieri da 6 a 7, procedendo alla nomina dei nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Consiglio di Amministrazione

(in carica fino all'esercizio 2024¹)

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

(in carica fino all'esercizio 2024)

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.

Nel 2022, inoltre, la SGR ha ulteriormente rafforzato la propria governance ESG nominando anche un **Responsabile ESG** e prevedendo l'istituzione di un Comitato ESG.

Infine, **la struttura della SGR prevede una propria composizione organizzativa suddivisa in unità organizzative denominate "Direzioni"** 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.

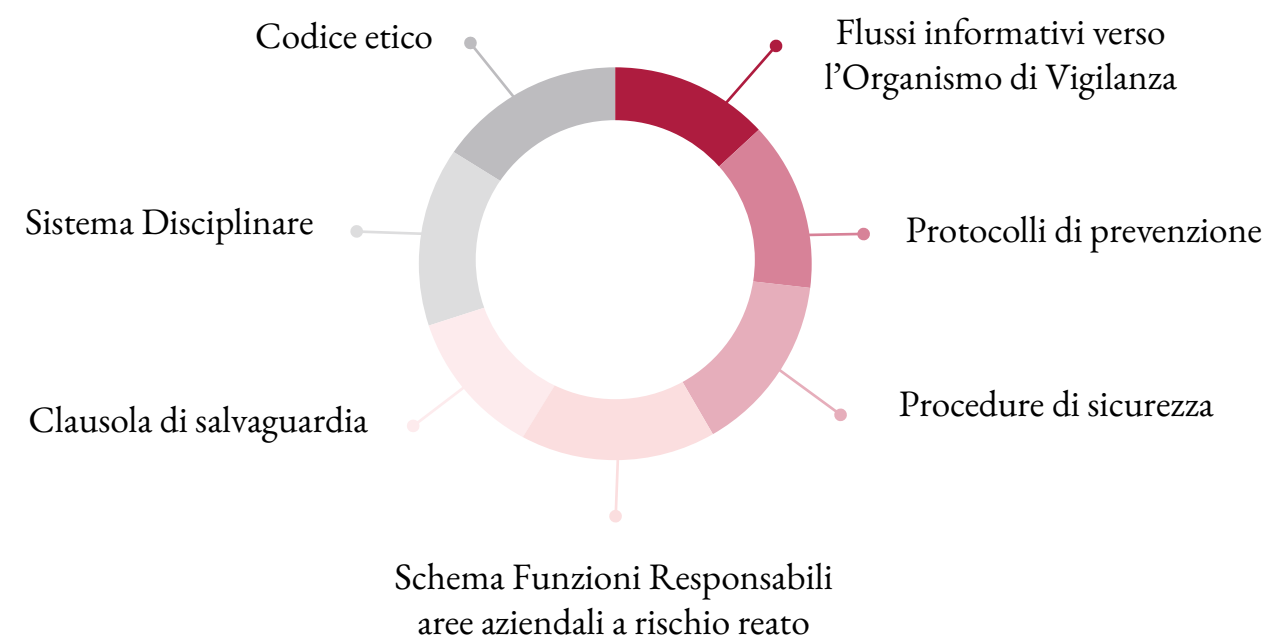
Modello Organizzativo 231/2001

Kryalos ha ritenuto conforme alla propria politica procedere alla adozione nel 2017 e conseguente aggiornamento del Modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/2001 (ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione della SGR del 27 ottobre 2022). Il Modello adottato da Kryalos 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 Decreto.

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 delle responsabilità che assume verso l'interno e verso l'esterno.

Il **Codice Etico** di Kryalos SGR 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.

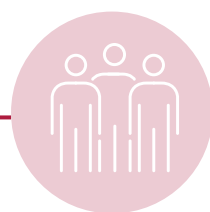
Tale documento costituisce la **base su cui poggia il Modello 231**, il cui presidio è affidato ad un appo-

sito **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 in seguenti:



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, la Società fissa, altresì, una serie di regole 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**, e all'antiriciclaggio per 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.

Oltre a **tutelare le informazioni riservate e i dati personali**, 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 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 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.

Sistema Whistleblowing

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 una piattaforma ad hoc** 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 in materia di leggi e regolamenti, regole stabilite nel MOG, 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 2021 non sono state registrate segnalazioni.



Milano
Via Montebello, 18

1.3

Gestione dei rischi

La gestione dei rischi è regolata dalla Politica aziendale di Gestione dei Rischi in conformità alla Direttiva 2011/61/UE (la “AIFMD”) che richiede ai gestori di Fondi d’investimento alternativi (GEFIA) di dotarsi e attuare una Politica di gestione dei rischi a cui il GEFIA e i FIA gestiti sono o potrebbero essere esposti.

La Policy è riesaminata annualmente e, coerentemente con il quadro normativo, illustra i principi e le misure adottate dalla SGR al fine di individuare, valutare, gestire e monitorare su base continuativa tutti i pertinenti rischi ai quali la stessa e i FIA gestiti sono, o potrebbero, essere esposti. Per il presidio del sistema di gestione del Rischio, di cui tale Politica 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 azien-

dali 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 o indisponibilità dei sistemi.

I rischi operativi della SGR sono valutati sulla base delle seguenti macro-tipologie di rischio:

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 validate dalla Funzione di Risk Management, che rispecchiano il quadro operativo e il sistema dei controlli interni.

In dettaglio la Funzione di Risk Management svolge le seguenti attività:

- (I) analisi delle procedure operative e mappatura dei processi e sotto-processi aziendali;
- (II) individuazione, per ogni sotto-processo aziendale, del rischio potenziale, dei controlli posti in essere e del relativo grado di adeguatezza per la definizione di un rischio operativo residuo;
- (III) intervista diretta agli owner dei sotto-processi per i quali, al netto dei presidi posti in essere, si è riscontrato un maggior rischio;
- (IV) individuazione di eventuali criticità sulla base dell'attività di individuazione e valutazione dei rischi svolta;

(V) predisposizione di un action plan in cui sono riepilogati gli interventi correttivi ritenuti necessari per l'adeguamento dei sistemi di controllo e la mitigazione dei rischi a cui risulta esposta la SGR;

(VI) condivisione delle risultanze con il process owner, con il quale viene concordato l'action plan.

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 e al Collegio Sindacale della SGR in merito ai rischi operativi.

Kryalos, inoltre, redige, attua e mantiene aggiornata la **Policy di Gestione dei Rischi** che consente di individuare tutti i pertinenti rischi ai quali la SGR e i FIA gestiti sono esposti o potrebbero essere esposti, coerentemente con il quadro normativo vigente.

Le Policy di Gestione del Rischio consentono di individuare tutti i pertinenti rischi ai quali la SGR e i Fondi di Investimento Alternativi (FIA) gestiti sono o potrebbero essere esposti, coerentemente con il quadro normativo vigente. In questo ambito, la Società adotta specifiche procedure volte a individuare, misurare e monitorare, su base continuativa, i rischi effettivi o potenziali per i FIA gestiti, con riferimento, tra l'altro, a fattori ambientali, sociali e di governance.

2. Il nostro impegno verso la sostenibilità



Milano
Viale Fulvio Testi, 280/6

2.1

Il nostro approccio alla sostenibilità: un nuovo inizio per Kryalos

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.



Diverse sono le iniziative e gli accorgimenti che Kryalos ha messo a punto all'interno del proprio ufficio a testimonianza di un'attenzione verso i temi di sostenibilità. Per fare un ulteriore passo in avanti, 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 ulteriormente rafforzato la propria governance ESG anche con la nomina di un Responsabile ESG e la programmata istituzione di un **Comitato ESG** e fissato un **programma di azioni** volte a migliorare le proprie performance di sostenibilità.

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; a guidare le proprie scelte strategiche tenendo in considerazione i principi di sostenibilità; e a 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 gestiti.

Piano di Sostenibilità

Che identifichi specifici obiettivi di sostenibilità e target della SGR in linea con i Sustainable Development Goals (SDGs).

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, sia basata sulla diversità personale, che politica e culturale, promuovere una cultura inclusiva e creare tutte le condizioni per promuovere una forza lavoro diversificata ed innovativa.

Report di Sostenibilità

In linea con i principi di trasparenza e dialogo con i propri stakeholder, finalizzato a illustrare annualmente i traguardi raggiunti in termini di sostenibilità dalla SGR.

Stakeholder Engagement

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

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

Kryalos SGR, 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 rischio di sostenibilità;
- effetti negativi per la sostenibilità a livello di soggetto;
- politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità.

L'informativa sulla sostenibilità di Kryalos ai sensi del regolamento (UE) 2019/2088 – SFDR è disponibile sul sito della società.

2.2

Mappatura degli stakeholder

Come anche esplicitato all'interno del suo Codice Etico, Kryalos 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 le 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.



Milano
Via Montenapoleone, 8



2.3

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 stata realizzata un'analisi di materialità con il coinvolgimento del Top Management di Kryalos.

Ai fini dell'analisi, una lista di tematiche potenzialmente rilevanti individuate considerando gli aspetti caratterizzanti e le attività della SGR nonché i principali trend di settore – sono state sottoposte a votazione – attraverso la realizzazione di un workshop da parte del top management delle principali

aree e funzioni aziendali. La valutazione è stata effettuata tenendo in considerazione sia il punto di vista della Società, che quello degli stakeholder, in modo da percepire al contempo l'influenza della tematica sulla capacità aziendale di creare valore e sul processo decisionale dei suoi interlocutori.

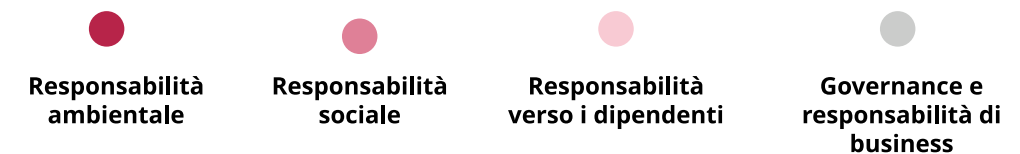
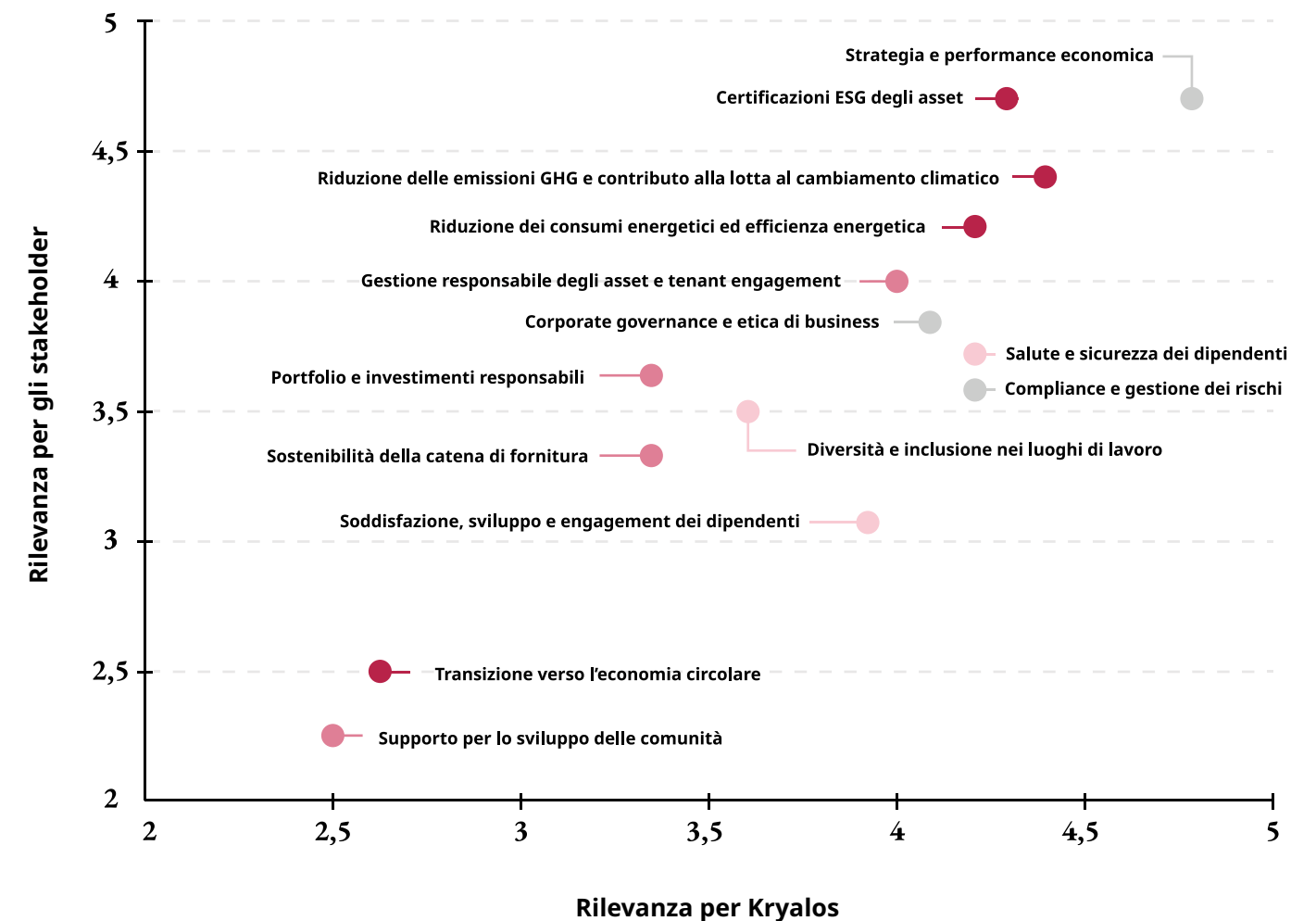
Il risultato finale si riflette nella matrice che segue, che permette di cogliere visivamente le aspettative degli stakeholder, gli obiettivi della Società e le priorità tra le diverse tematiche materiali.

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.



3.

Gestione responsabile degli investimenti e degli asset

Kryalos intraprende **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 locatari 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.

La SGR realizza **assessment sulla base delle singole esigenze di investimento**, attraverso specifiche due diligence finalizzate alla valutazione dei rischi connessi al potenziale investimento, tra cui la due diligence tecnica, ambientale, legale e fiscale.

Per la gestione degli asset, la SGR ha definito clausole GREEN nei contratti di locazione legate alle performance ambientali degli immobili (monitoraggio dei consumi e reportistica dei dati).

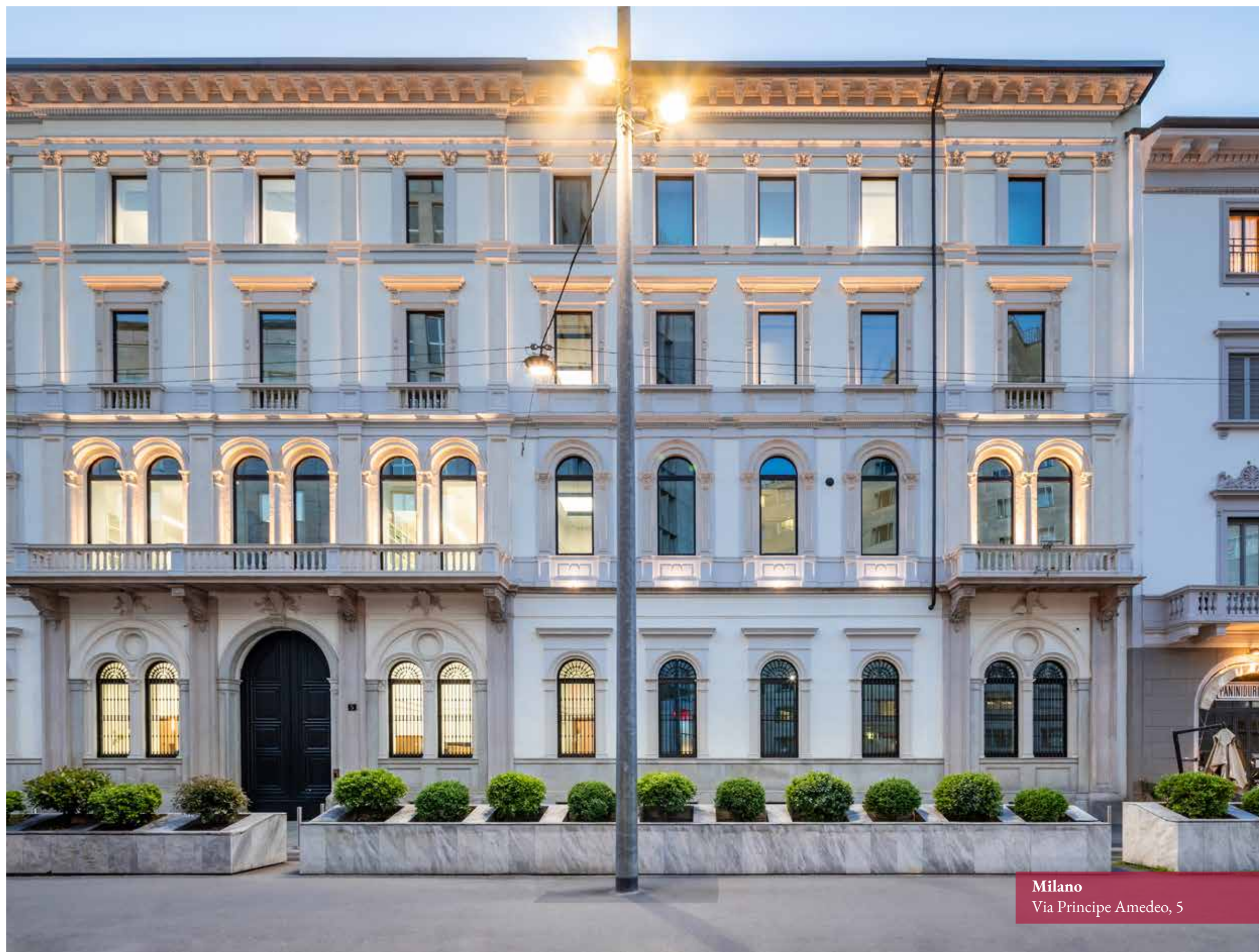


3.1

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.

A tal proposito, a partire dal 2021, la **SGR** ha **intrapreso un percorso volto a consolidare il proprio impegno e attenzione verso le tematiche di sostenibilità**.



Milano
Via Principe Amedeo, 5

3.2

I nostri fondi

Kryalos al 31 dicembre 2021 gestisce **55 fondi** al cui interno sono presenti **419 immobili** suddivisi per 7 diverse tipologie di destinazione d'uso.

184 Logistica

90 Centraline e data center

68 Uffici

53 Commerciale

2 Residenziale

17 Misto

5 Hotel



Milano
Piazzale Loreto - Via Monza, 2

4.

La responsabilità nelle nostre business relationship



Pavia
Marzano, Strada Provinciale 128, Km 2

4.1

L'attenzione nella selezione di business partner e fornitori

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

Per questo motivo, elabora una serie di procedure specifiche volte a disciplinare i rapporti con i **business partner** e i rapporti con i **fornitori**.

A titolo meramente esemplificativo, la SGR ha implementato procedure volte a disciplinare il conferimento da parte della stessa SGR, anche in qualità di società di gestione dei Fondi, degli incarichi di prestazione d'opera professionale di qualunque natura, quali ad esempio in ambito legale, amministrativo, fiscale.

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 di 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 determinate 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 (cfr. "PR 05 - Esternalizzazione funzioni operative essenziali o importanti").

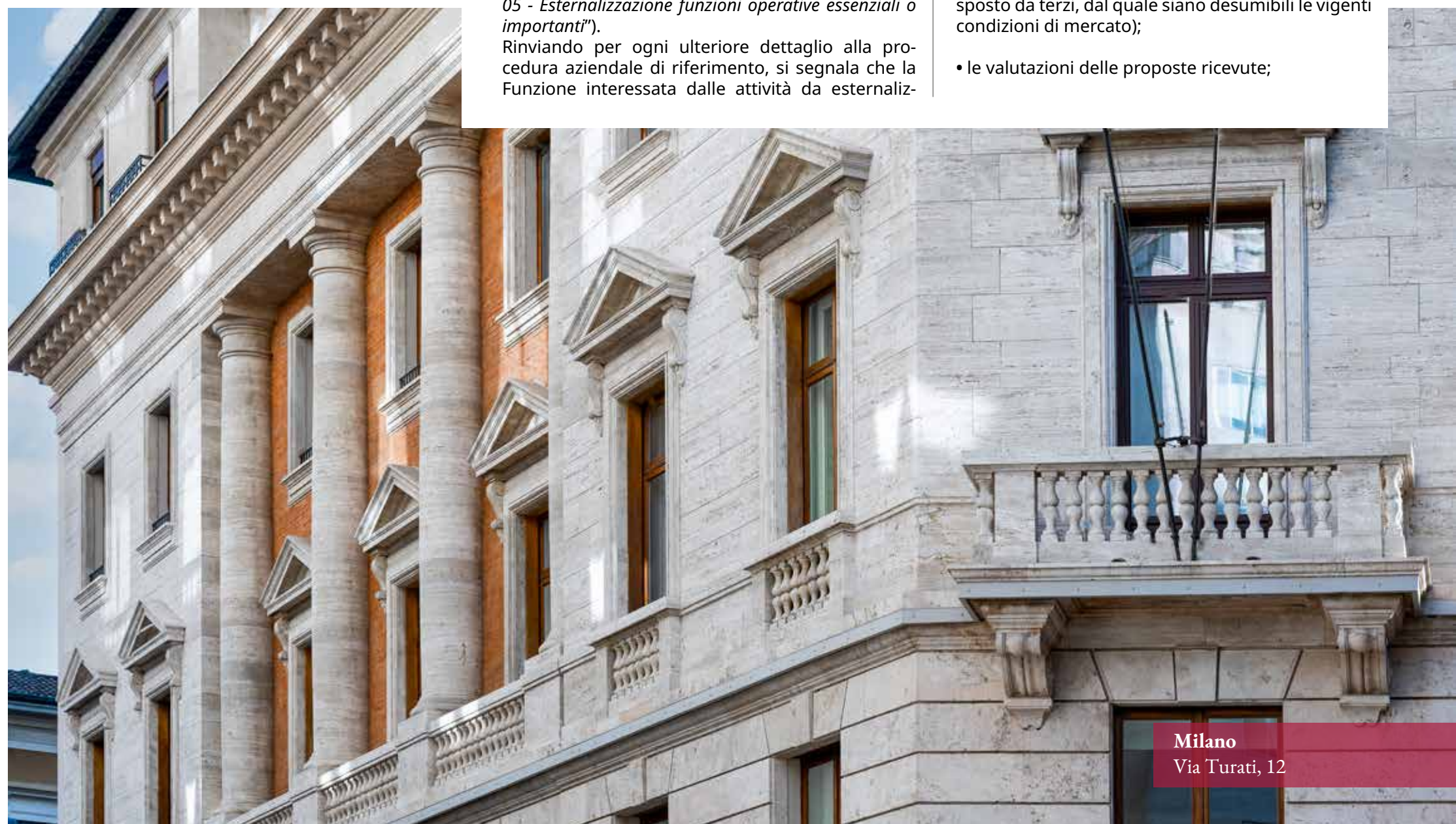
Rinviando per ogni ulteriore dettaglio alla procedura aziendale di riferimento, si segnala che la Funzione interessata dalle attività da esternaliz-

zare predispone, ai fini dell'approvazione da parte dell'AD ovvero del CDA, una nota nella quale devono essere illustrati almeno i seguenti profili:

- la funzione operativa essenziale o importante ovvero il servizio cloud che si intende esternalizzare;
- il compenso proposto per la funzione operativa essenziale o importante ovvero il servizio cloud che si intende esternalizzare;

- l'iter di selezione condotto (l'eventuale scelta di non procedere a una procedura competitiva deve sempre essere adeguatamente motivata, allegando – quando possibile – una fairness opinion, vale a dire uno studio sulle condizioni di mercato, predisposto da terzi, dal quale siano desumibili le vigenti condizioni di mercato);

- le valutazioni delle proposte ricevute;



- le eventuali modalità operative che differiscano dalla procedura, riportandone in dettaglio le motivazioni sottostanti;
- nel caso di conflitti di interesse, la fattispecie di riferimento riportando altresì l'evidenza dei presidi posti in essere (ovvero da porre in essere) nel rispetto della procedura "PR 02 - Conflitti di interesse";
- l'individuazione del RCE e del ROC;
- in caso di esternalizzazione a fornitori di servizi cloud, l'esito dell'analisi di pre-esternalizzazione e due diligence condotte ai sensi della procedura.

La SGR si è dotata, inoltre, di un Albo Fornitori attraverso il quale intende adottare criteri di selezione definiti ed 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.

Vengono inseriti nell'Albo anche i professionisti selezionati dalla SGR o dai Fondi gestiti in relazione ad incarichi di prestazione d'opera professionale (i.e. di tipo legale, amministrativa, fiscale, di due diligence tecnica e ambientale) secondo quanto meglio disciplinato nella procedura "PR 32 - Incarichi professionali" cui si rinvia, nonché gli agenti che non costituiscono una esternalizzazione essenziale o importante (ai sensi della procedura "PR 05 - Esternalizzazione funzioni operative essenziali o importanti").

Si fa inoltre presente che, ferma restando ogni valutazione di sospettosità in capo alla stessa, Kryalos, in sede di accreditamento in Albo, tramite i tool in uso da parte del Gestore dell'Albo, vengono effettuate le verifiche antiriciclaggio e antiterrorismo previste dalla procedura "PR 16 - Manuale Antiriciclaggio". Da ultimo sul punto, preme rilevare che la SGR ha adottato altresì apposita procedura (cfr. procedura "PR 02 - Conflitti d'interesse") che disciplina, inter-

alia, le potenziali fattispecie di **conflitto di interesse** che potrebbero insorgere nei rapporti di affari, ovvero **nei rapporti di carattere professionale, economico e commerciale**. A titolo esemplificativo, per rapporti di affari si intendono i rapporti contrattuali per la fornitura di beni e / o servizi, anche di carattere professionale, accordi di distribuzione, accordi di segnalazione, contratti di opzione, garanzie, rapporti di finanziamento di qualunque natura, contratti di locazione, contratti di advisory, rapporti di esternalizzazione, le operazioni di acquisto / vendita a valere sul patrimonio del Fondo.

Kryalos considera fondamentale garantire il massimo grado di responsabilità lungo tutta la catena del valore; pertanto, è richiesta ai fornitori la sottoscrizione del Codice Etico e del Modello 231. Attraverso l'Albo Fornitori, che è parte integrante del Modello 231, si descrive il processo attraverso il quale la SGR intende adottare criteri di selezione

definiti e idonei a garantire l'effettività dei principi precedentemente esposti.

Inoltre, l'inclinazione di Kryalos SGR a integrare i principi di responsabilità lungo la sua supply chain è avvalorata da una specifica procedura interna (cfr. *"PR 02 - Conflitti di Interesse"*). Lo scopo di quest'ultima è di disciplinare le attività e le modalità di prevenzione, individuazione gestione e monitoraggio

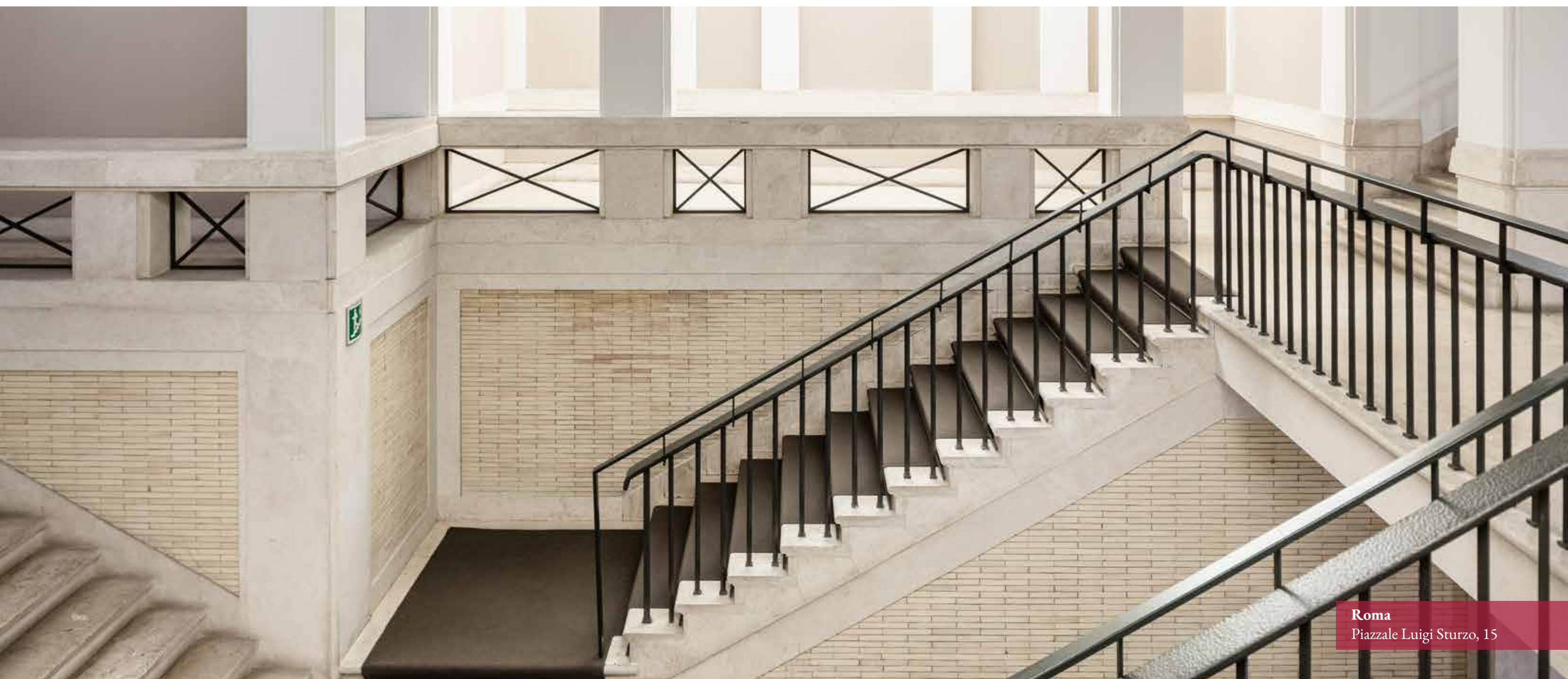
delle situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali, che possono coinvolgere la SGR in tutte le fasi della prestazione del servizio di gestione collettiva del risparmio, attraverso la definizione dei presidi organizzativi e documentali.

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 radi-

care 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.



Roma
Piazzale Luigi Sturzo, 15

5.

Supporto per lo sviluppo delle comunità

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 **accrescere il benessere e promuoverne la coesione e lo sviluppo**. Le iniziative più rilevanti, che hanno caratterizzato l'impegno della Società in tal senso nel corso del 2021, 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”

Come ogni anno prima delle festività natalizie, anche nel 2021 Kryalos 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 40 anni accanto ai bambini colpiti da gravi malattie croniche in cura presso la Clinica Pediatrica De Marchi del Politecnico di Milano, offrendo loro la migliore assistenza possibile. A fronte del rapporto di collaborazione tra Kryalos e la Fondazione, che dura fin dall'avvio della Società, nel 2022 è stato scelto 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 al Fondo di Mutuo Soccorso del Comune di Milano

Nel 2021 Kryalos ha scelto, inoltre, di continuare a sostenere, attraverso una donazione, anche il “Fondo di Mutuo Soccorso” istituito dal Comune di Milano. Tale Fondo è destinato ad aiutare nell'immediato coloro che più di altri sono stati messi in difficoltà

dalla diffusione del Corona Virus e, successivamente, a sostenere la ripresa delle attività cittadine con interventi più strutturali, volti a sostenere la ricostruzione del tessuto socioeconomico della città, con particolare attenzione ai piccoli esercizi e agli operatori economici. Fortemente legata alla città di Milano e alla vita della comunità cittadina, Kryalos aveva già effettuato una donazione al Fondo nel 2020, come testimoniato dalla lettera di ringraziamento ricevuta dal Sindaco Giuseppe Sala.

Negli anni, Kryalos ha saputo attrarre e convogliare importanti capitali di investitori nazionali ed internazionali in interventi di riqualificazione, rilancio e valorizzazione di aree ed edifici situati a Milano, partecipando al cambiamento della città e contribuendo alla creazione di un modello unico di trasformazione urbana. Da sempre, la Società persegue l'obiettivo della trasformazione ecologica delle zone della città in cui opera, della sostenibilità, della qualità della vita della sua comunità e della sua attrattività complessiva.

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
Melià Hotel Milan Il Duca
Piazza della Repubblica, 13

6. Le nostre persone

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

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.

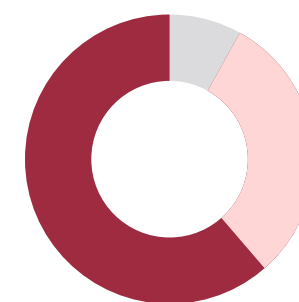
Al 31 dicembre 2021, Kryalos conta **95 lavoratori** di cui **82 dipendenti**, in aumento del 26% rispetto al 2020. Tra i collaboratori esterni vi sono stagisti, personale interinale e altri collaboratori.

Il 98% dei dipendenti è assunto con contratto a tempo indeterminato e tutti i dipendenti sono impiegati 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 **43% di dipendenti donne** e il **35% della forza lavoro ha meno di 30 anni**.

Nel 2021, Kryalos ha registrato un turnover in entrata del 26%, con un 17% di turnover in entrata di dipendenti di genere femminile. Durante il 2021 si sono registrate 4 dimissioni di contro a 21 nuove assunzioni, registrando quindi un turnover in uscita del 5%.

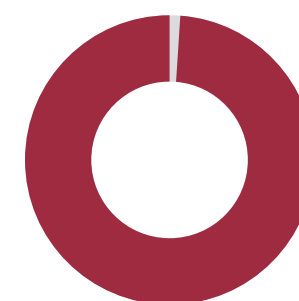


95 lavoratori
di cui **82 dipendenti**

in aumento del **26%**
rispetto al 2020



43%
dei dipendenti **donne**



98%
dei dipendenti assunti a
tempo indeterminato



35%
dei dipendenti **under 30**



6.1

Soddisfazione, benessere, sviluppo ed engagement dei dipendenti

Attrazione dei talenti

Kryalos crede nella centralità dei Valori e per questa ragione, sin dalla sua fondazione, la Società si è preoccupata di definire i Core Values 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 (per i neolaureati), 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 collabora inoltre con **le principali Università** (Bocconi, Politecnico di Milano e Università Cattolica in primis) per la ricerca di nuovi talenti e partecipa ogni anno al Recruiting Date organizzato dall'Università Bocconi, coinvolgendo le risorse più junior affinché diventino veri e propri Amba-

sador di Kryalos 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 biennio 2020 e 2021, **il 75% 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 assicurarsi che ogni nuovo collega possa sentirsi parte del gruppo nel più breve tempo possibile. Per questo, a partire da gennaio 2023, Kryalos stessa implementerà un **processo di onboarding** strutturato in momenti di induction trasversale, convivialità e socialità che prevederà l'affidamento del neoassunto ad un tutor dedicato.



Milano
Piazza San Pietro in Gessate, 2

Formazione e sviluppo

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

Anche nel 2021, nonostante i limiti e la complessità della situazione pandemica, Kryalos ha promosso una serie di iniziative gestite da remoto, con particolare focus non solo sullo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti. Nel 2021 sono state erogate **mediamente 15 ore di formazione** per ciascun dipendente, di cui la metà focalizzata sulle soft skills.

Alla luce degli importanti impatti che la pandemia ha avuto sulle persone, Kryalos ha posto particolare attenzione nel progettare ed erogare **momenti di formazione in cui la gestione delle emozioni, l'ascolto, l'accoglienza e l'empatia** fossero le competenze oggetto dello sviluppo, ripensando dunque il modello di leadership e valorizzando anche queste capacità oltre a quelle già richieste. Kryalos

ritiene infatti che i manager di oggi debbano saper modulare capacità quali drive ed inspiration ad altre più propriamente legate alla sfera emozionale, quali empatia, accoglienza e ascolto.

Kryalos si è, inoltre, impegnata nel ricalibrare lo stile di leadership che la Società vorrebbe promuovere tra i people manager. Tra le qualità che la Società si sta impegnando a promuovere, sono dunque comprese “nuove” soft skills finalizzate a sostenere ed ingaggiare le proprie persone. Per questa ragione, a partire dalla fine del 2021, Kryalos ha investito in percorsi di formazione per People Manager e, nel 2022, in linea con l'anno precedente, sta erogando **diversi moduli di formazione, sia tecnica che manageriale**, con l'obiettivo di delineare nei prossimi mesi un piano di formazione che garantisca un percorso in grado di accompagnare la crescita professionale di ciascuno in modo equo ed efficace grazie ad una specializzazione per leader/seniority.

Soddisfazione ed engagement

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 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, 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 per il prossimo anno e pianificare dunque attività future. Visto il grande impegno che Kryalos sta ponendo sulle tematiche ESG e la sensibilità dell'Azienda

verso il benessere dei suoi dipendenti, Kryalos ha strutturato la survey mediante due sezioni specifiche su tematiche ESG e stress da lavoro correlato.

A valle dei risultati raccolti dalla survey, verranno organizzati una serie di focus-group tra i dipendenti e i line manager di riferimento al fine di raccogliere, in un contesto più informale e raccolto, ulteriori feedback e spunti di miglioramento con l'obiettivo di definire e sviluppare azioni mirate al miglioramento della soddisfazione e benessere dei dipendenti.



Milano
Via Carducci, 13

Piani di carriera e performance management

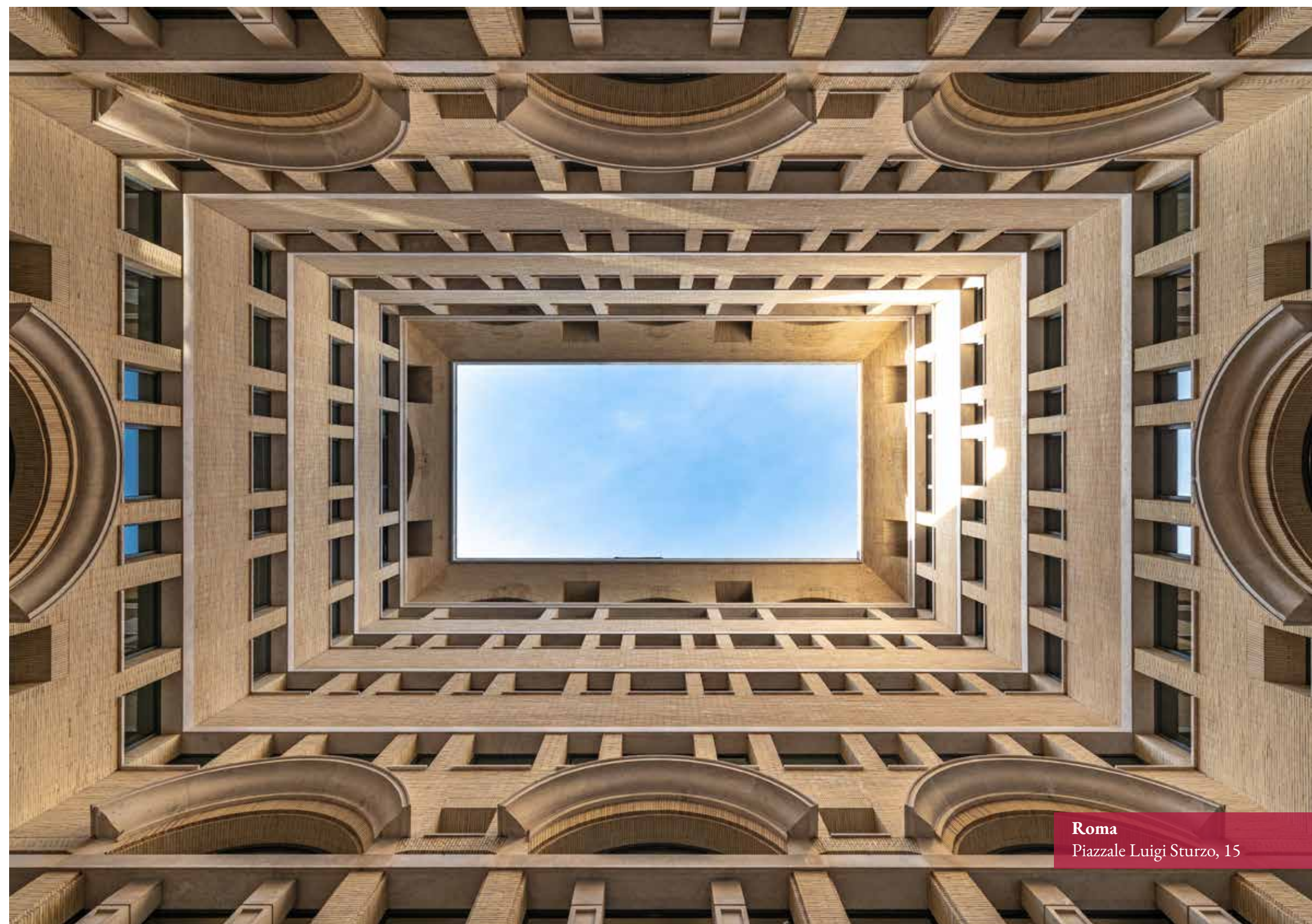
Il sistema di performance management aziendale ha l'obiettivo di motivare e indirizzare le persone verso il raggiungimento continuo di performance d'eccellenza.

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 assegnazione 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 costante della propria performance, Kryalos si impegna costantemente 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 **promozioni e salary review** 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.

La gestione positiva dello sviluppo organizzativo aziendale ha come effetto che la % media di quadri passati a dirigenti nel 2020 e nel 2021 è del 16.66%.



Roma
Piazzale Luigi Sturzo, 15

Welfare

L'attenzione costante alla sicurezza, al benessere fisico dei propri dipendenti e a garantire un work life balance adeguato, ha condotto Kryalos ad investire, già nel 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 sua, anche per i familiari a suo carico.

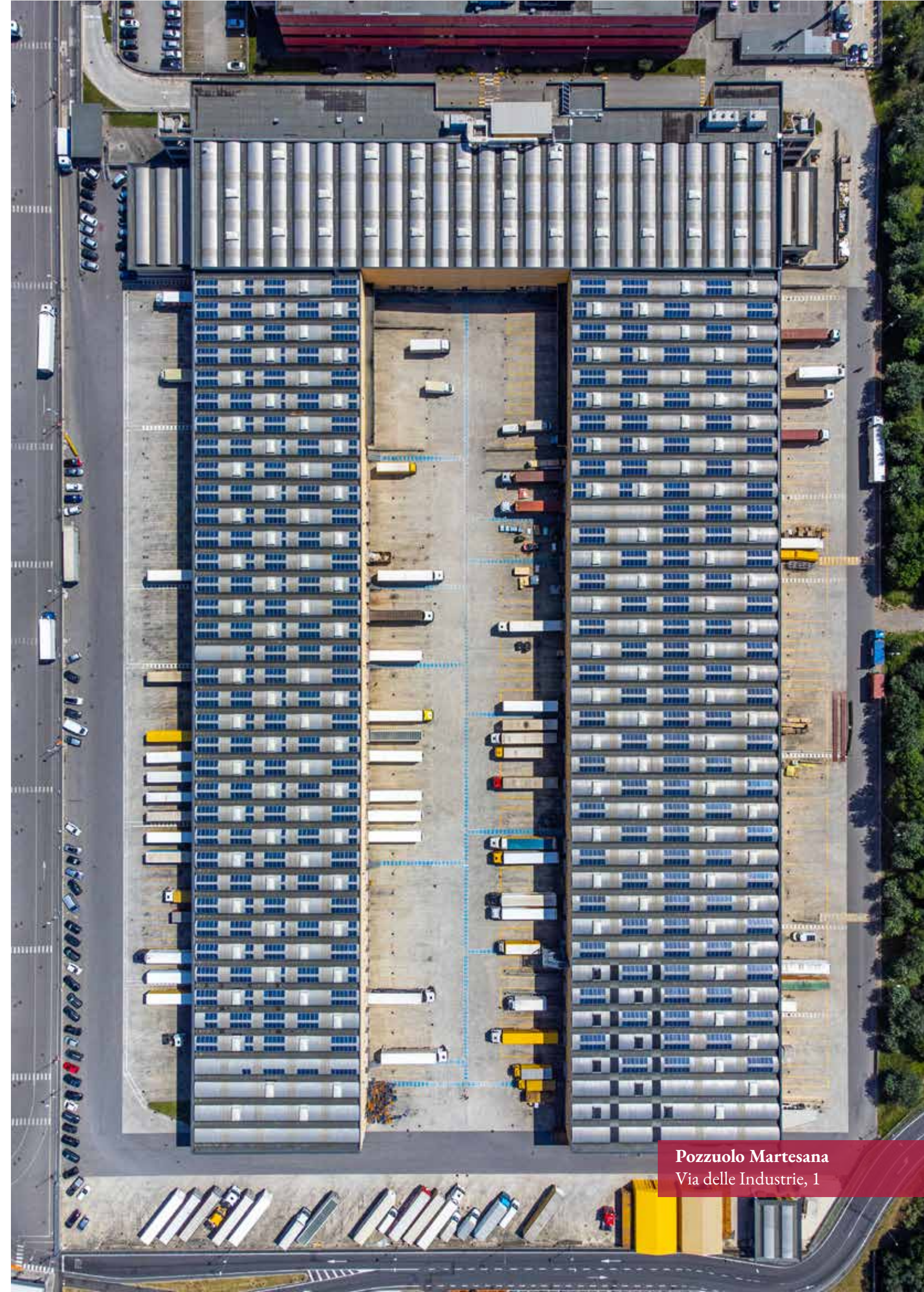
Durante tutto il 2021, Kryalos ha continuato ad incentivare l'utilizzo dello smart working da parte dell'intera popolazione aziendale e, in previsione del rientro delle persone in ufficio, si è impegnata concretamente nel garantire un ambiente di lavoro che rispettasse le norme di sicurezza e, allo stesso tempo, fosse gradevole e confortevole, affinché le persone rientrassero fisicamente sul posto di lavoro serenamente e volentieri.

Per questa ragione, la Società ha investito nell'affitto di ulteriori spazi per assicurare a ciascuno una postazione dedicata, sempre nel rispetto del distanziamento di sicurezza. Consci dell'importanza della condivisione e della collaborazione, a maggior ragione dopo lunghi mesi di isolamento, si è deciso inoltre di predisporre degli spazi all'aperto, arredando la spaziosa terrazza dell'ufficio con tavoli, divani e sedie, per permettere a tutti di potersi riunire all'aperto in sicurezza. Sempre con l'intenzione di favorire l'aggregazione ed il benessere personale, Kryalos ha creato una lounge nella quale sono a disposizione dei dipendenti volumi

monografici di arte, design e moda da consultare.

Durante la pandemia l'azienda aveva destinato ai dipendenti un contributo spesa per l'acquisto di attrezzatura (monitor esterni, sedie ergonomiche, ecc.) che potesse agevolarli nel lavoro da remoto, nel 2021 ha continuato ad offrire ai dipendenti il rimborso delle spese sostenute per raggiungere l'ufficio con mezzi propri, per consentire loro di non dover utilizzare i mezzi pubblici, mantenendo inoltre un orario d'ingresso dilatato per evitare gli assembramenti nelle ore di punta.

Ad inizio 2022, sempre con l'obiettivo di individuare nuovi strumenti a sostegno del reddito familiare che possano garantire un adeguato work life balance, Kryalos ha introdotto il primo **sistema di welfare aziendale**. Il piano è disponibile per tutti i dipendenti dell'azienda e la gamma dei servizi offerti è accessibile attraverso un portale dedicato. L'obiettivo di Kryalos è rendere questo sistema consolidato e stabile per assicurare ai dipendenti un contributo concreto per le loro spese. Il piano di welfare aziendale è stato pensato destinando equamente lo stesso importo a tutta la popolazione aziendale (stesso importo per dirigenti e non), prevedendo però un importo superiore per i dipendenti con figli a carico. Questa decisione è stata presa in quanto Kryalos, consapevole di avere una popolazione giovane in azienda (75,9% sotto i 40 anni), vuole supportare i dipendenti in quanto giovani genitori e futuri genitori.



Pozzuolo Martesana
Via delle Industrie, 1

6.2

Diversità e inclusione nei luoghi di lavoro

Diversity & Inclusion sono dei 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 l'Azienda si impegna sempre a presentare rose di candidati bilanciate tra uomini e donne e ciò consente a Kryalos di poter vantare, al 31.12.2021, **una popolazione composta per il 43% da donne, con il desiderio 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 40%**, in aumento rispetto agli anni precedenti e ciò evidenzia la forte attenzione di Kryalos nel garantire uguaglianza e pari opportunità nei percorsi di carriera senza alcuna discriminazione di genere.

L'organico evidenzia inoltre un **6,6% di dipendenti di nazionalità straniera**.

Ritenendo che i principi legati alla diversità e all'inclusione contribuiscano alla generazione di valore e di crescita in un orizzonte di medio-lungo termi-

ne, nella consapevolezza che sia indispensabile la salvaguardia dei diritti e delle libertà di ogni individuo, l'Azienda 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 31.12.2021 la Società risultava avere correttamente ottemperato alle normative vigenti ed essere dunque in regola con l'inserimento di personale iscritto alle categorie protette (Legge 68/99 e art.18 Legge 68/99).



Foiano della Chiana (Arezzo)
Valdichiana Outlet Village

6.3

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

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 a **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.

Il processo di valutazione dei rischi è presidiato dal 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 Proto-

collo 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 del RSPP e partecipa alla riunione periodica in materia di sicurezza ai sensi del 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.

Sotto responsabilità del RSPP e dell'ufficio HR e l'approvazione del DL sono effettuate le attività di informazione e formazione dei lavoratori. Tali attività riguardano gli interventi previsti ai sensi dell'Accor-



Milano
Via Cavallotti, 14 - Via Verziere, 11

do Stato-Regioni e le attività specifiche identificate in relazione agli esiti della Valutazione dei Rischi. È stata definita la 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.

L’ufficio Risorse Umane 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. Inoltre, il 5 maggio 2022 è stato sottoscritto con

i dipendenti l’accordo per l’implementazione di un piano welfare aziendale attivo dal 16 maggio 2022 e in vigore fino al 31 dicembre 2023. Attraverso la piattaforma Jointly, è stata messa a disposizione di ciascun dipendente una cifra di € 2.000, che per i dipendenti con figli a carico ammonta a € 2.500, da poter spendere in beni e servizi.

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 emergen-

genze 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 inerente 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 emergen-

ze che sono sottoposti a uno specifico percorso formativo. Con periodicità annuale vengono svolte le prove di evacuazione e di gestione delle emergenze, condotte sotto la responsabilità del RSPP, per le quali è prevista una formalizzazione attraverso la redazione dello specifico verbale.

- 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 2021 non si sono verificati infortuni sul lavoro.



7. Sostenibilità ambientale



Milano
Via Gattamelata, 34

7.1

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 dell’Azienda, 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.



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. Di seguito si riportano in tabella i consumi energetici di Kryalos relativi al 2021.

Energia consumata all’interno dell’organizzazione (2021)	
Fonte energetica	Valore in GJ
Combustibili da fonti di energia non rinnovabili	dato non disponibile
Combustibili provenienti da fonti di energia rinnovabili	dato non disponibile
Energia elettrica	270
Acquistata da fonti rinnovabili e certificate	-
Acquistata da fonti non rinnovabili	270

Approccio di Kryalos alla gestione ambientale

- Sistema BMS integrato;
- Monitoraggio consumi BNP (property manager dell’80% dei fondi);
- Due diligence ambientale sul processo di acquisition;
- Green clauses nei nuovi contratti di locazione.

Kryalos dispone nei propri uffici di un sistema integrato BMS (Building Management System), sistema per la gestione integrata di tutte le funzioni tecnologiche degli spazi di lavoro che comprendono sistemi per il controllo accessi, sicurezza, rileva-

zione incendi, luci, ascensori intelligenti e climatizzazione. Questo consente all’azienda di ottimizzare i consumi energetici dei propri spazi e gestire opportunamente le risorse energetiche.

Kryalos, inoltre, nella gestione dei propri asset immobiliari ha scelto di affidarsi a diversi Property Managers. In molti casi, attraverso questo servizio, Kryalos ha la possibilità di monitorare in tempo reale, mediante una piattaforma online, i propri fondi immobiliari, i consumi dei propri immobili, energetici, di elettricità, gas e acqua, e le emissioni ad essi associate. In questo modo è in grado ad avere costantemente visione dell’impatto indiretto del proprio business.

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: utilizzando il metodo di calcolo Market-based (Scope 2) le emissioni nel 2021 si attestano a 34.383 tCO2e. Con il calcolo Location-based (Scope 2), nel 2021 esse si attestano a 19.461 tCO2.

Emissioni dirette e indirette di GHG (Scope 1 e Scope 2)³ (2021)

Tipologia di emissione	Valore in tCO2
Scope 1 - Emissioni dirette	-
Scope 2 - Emissioni indirette (location based)	19.461
Scope 2 - Emissioni indirette (market based)	34.383
Scope 1 e Scope 2 (location based)	19.461
Scope 1 e Scope 2 (market based)	34.383

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



7.2

Economia
circolare

In linea con il percorso intrapreso di riduzione degli impatti attribuibili alla SGR, Kryalos ha implementato diverse azioni 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 2021.



Milano
Corso Europa, 15

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 gli accorgimenti presi nel 2021 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

Iniziativa "Plastic free"

Nel corso del 2021, Kryalos 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, bicchieri per caffè e bevande utilizzati sono esclusivamente in materiale compostabile, così come piatti, posate, tovaglioli e qualsiasi strumento messo a disposizione dei dipendenti per la pausa pranzo o caffè.

Iniziativa "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 a sostituzione di documenti cartacei durante le riunioni del CdA, spingendo verso la consultazione digitale della documentazione.

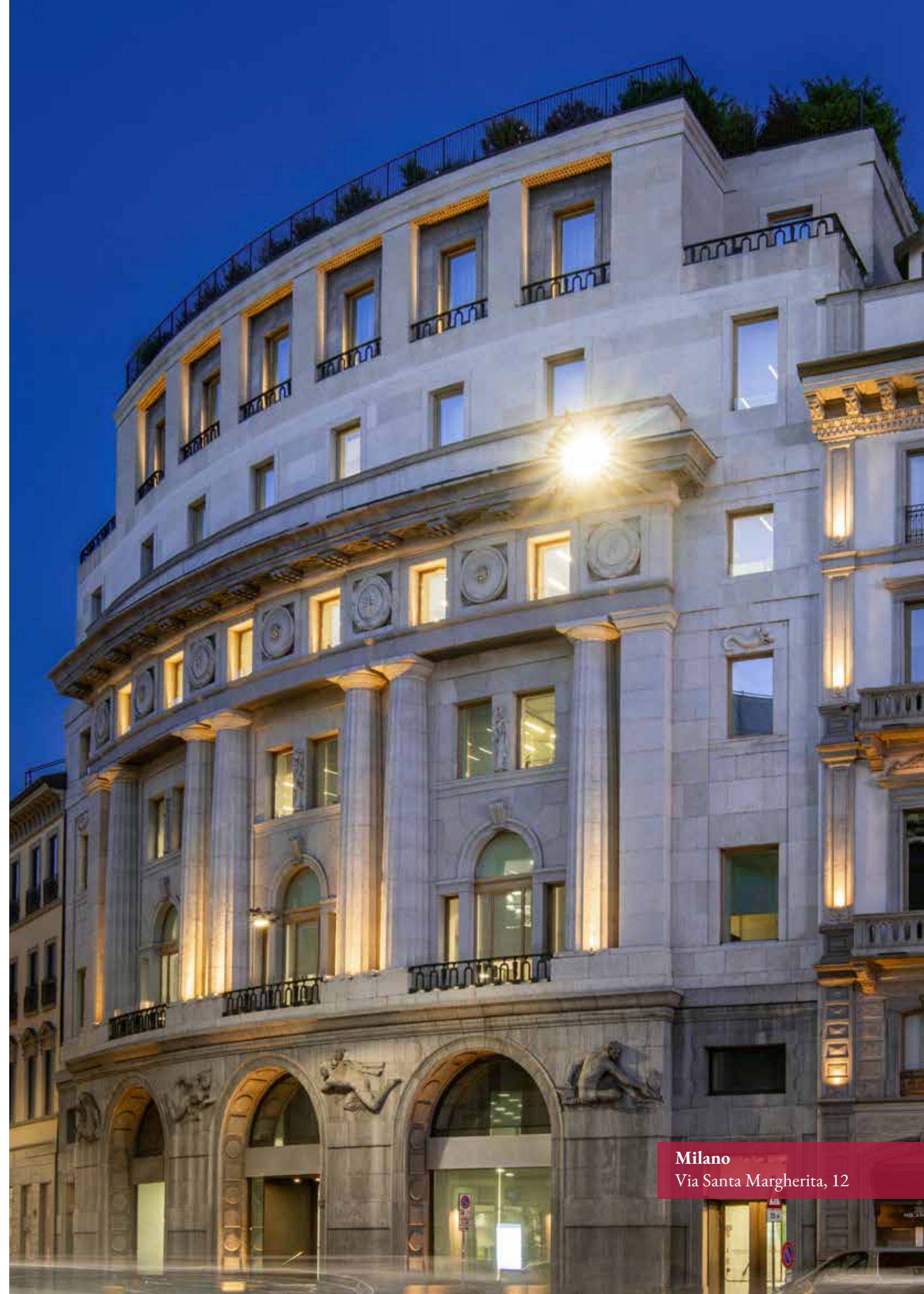
La Società ha installato un sistema di video conference all'interno della boardroom della sede, dando la possibilità di condividere i documenti appositi tramite un monitor, senza la necessità di averne una copia cartacea per ogni individuo.

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.



Milano
Via Santa Margherita, 12

8. Certificazioni ESG del nostro portfolio

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

Al 31 dicembre 2021, infatti, gli asset gestiti da Kryalos possiedono 10 certificazioni LEED, di cui 4 Platinum e 5 Gold, e 11 certificazioni BREEAM, di cui 5 Very Good.

10 Certificazioni
LEED®

11 Certificazioni
BREEAM®



Roma
W Rome
Via Liguria, 26-36

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 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.



Indicatori di Performance

GRI 102-8 Informazioni su dipendenti e altri lavoratori

Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato) e per genere e dei lavoratori esterni							
Tipologia contrattuale		Al 31 dicembre 2020			Al 31 dicembre 2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
A tempo indeterminato		33	30	63	46	34	80
A tempo determinato		2	-	2	1	1	2
Totale dipendenti		35	30	65	47	35	82
Personale interinale		-	-	-	1	-	1
Stage		5	1	6	4	2	6
Altri collaboratori		1	1	2	3	3	6
Totale lavoratori esterni		6	2	8	8	5	13
Totale lavoratori		41	32	73	55	40	95

Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia di impiego (full-time e part-time) e per genere							
Tipologia di impiego		Al 31 dicembre 2020			Al 31 dicembre 2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time		35	30	65	47	35	82
Part-time		-	-	-	-	-	-
Totale dipendenti		35	30	65	47	35	82

GRI 102-41 Accordi di contrattazione collettiva

Percentuale del totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		
	Al 31 dicembre 2020	Al 31 dicembre 2021
Totale dipendenti	65	82
Numero dipendenti coperti	65	82
Valore percentuale	100%	100%

GRI 401-1 Nuovi assunti e turnover del personale

Dipendenti suddivisi per genere e fascia di età								
Genere	2020				2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	17	17	1	35	20	25	2	47
Donne	7	20	3	30	9	23	3	35
Totale	24	37	4	65	29	48	5	82

Assunzioni								
Genere	2020				2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	10	2	-	12	9	6	-	15
Donne	2	3	-	5	4	2	-	6
Totale	12	5	-	17	13	8	-	21

Turnover in entrata								
Genere	2020				2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	59%	12%	-	34%	45%	24%	-	32%
Donne	29%	15%	-	17%	44%	9%	-	17%
Totale	50%	14%	-	26%	45%	17%	-	26%

Cessazioni								
Genere	2020				2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	4	2	-	6	3	-	-	3
Donne	1	1	-	2	1	-	-	1
Totale	5	3	-	8	4	-	-	4

Turnover in uscita								
Genere	2020				2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Uomini	24%	12%	-	17%	15%	-	-	6%
Donne	14%	5%	-	7%	11%	-	-	3%
Totale	21%	8%	-	12%	14%	-	-	5%

GRI 401-3 Congedo parentale

Congedo parentale						
Tipologia di congedo parentale	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	2	1	3	-	3	3
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	2	1	3	-	3	3
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	2	-	2	-	3	3
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	2	-	2	-	3	3

Tasso di rientro al lavoro						
Tipologia di congedo parentale	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo il congedo parentale	2	1	3	-	3	3
Tasso di rientro al lavoro	100%	-	67%	-	100%	100%

Tasso di retention						
Tipologia di congedo parentale	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero totale di dipendenti che avrebbero dovuto tornare al lavoro dopo il congedo parentale	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 categoria professionale e genere									
Categoria professionale	2020								
	Uomini			Donne			Totale		
	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie
Dirigenti	107	7	15,29	72	4	18,00	179	11	16,27
Quadri	146	8	18,25	108	6	18,00	254	14	18,14
Impiegati	206	20	10,30	228	20	11,40	434	40	10,85
Totale	459	35	13,11	408	30	13,60	867	65	13,34

Ore medie di formazione pro-capite per categoria professionale e genere									
Categoria professionale	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 lavoratori esterni									
Categoria professionale	2020								
	Uomini			Donne			Totale		
	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie
Personale interinale	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stage	27	5	5,40	6	1	6	33	6	5,50
Altri collaboratori	6	1	6,00	6	1	6	12	2	6,00
Totale	33	6	5,50	12	2	6	45	8	5,63

Ore medie di formazione pro-capite per lavoratori esterni									
Categoria professionale	2021								
	Uomini			Donne			Totale		
	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie	Ore formazione	Numero dipendenti	Ore medie
Personale interinale	8	1	8,00	-	-	-	8	1	8,00
Stage	43	4	10,75	25	2	12,5	68	6	11,33
Altri collaboratori	29	3	9,50	29	3	9,5	57	6	9,50
Totale	80	8	9,94	54	5	10,7	133	13	10,23

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

Numero totale e percentuale di membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione dell'organizzazione						
Membri degli organi di governo	2020			2021		
	Numero di membri degli organi di governo formati in materia di anticorruzione	Numero totale di membri degli organi di governo	%	Numero di membri degli organi di governo formati in materia di anticorruzione	Numero totale di membri degli organi di governo	%
Direttori/Executive	-	6	-	-	7	-
Numero totale e percentuale di dipendenti che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione, suddivisi per categoria di dipendenti e regione						
Membri degli organi di governo	2020			2021		
	Numero di membri degli organi di governo formati in materia di anticorruzione	Numero totale di membri degli organi di governo	%	Numero di membri degli organi di governo formati in materia di anticorruzione	Numero totale di membri degli organi di governo	%
Dirigenti	11	11	100%	13	13	100%
Quadri	14	14	100%	17	17	100%
Impiegati	40	40	100%	52	52	100%
Totale	65	65	100%	82	82	100%

GRI 412-2 Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani

Formazione sulle politiche o sulle procedure per i diritti umani riguardanti che sono rilevanti per le attività					
	Numero di dipendenti formati	Numero di dipendenti totali	%	Numero di dipendenti formati	Numero di dipendenti totali
Numero di ore di formazione totale	-	-	-	-	-
Dipendenti formati	-	65	-	-	82

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									
Categoria professionale	2020								
	Uomini			Donne			Totale		
	Numero di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione	Numero dipendenti		Numero di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione	Numero dipendenti		Numero di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione	Numero dipendenti	
			%			%			%
Dirigenti	7	7	100%	4	4	100%	11	11	100%
Quadri	7	8	88%	6	6	100%	13	14	93%
Impiegati	16	20	80%	16	20	80%	32	40	80%
Totale	30	35	86%	26	30	87%	56	65	86%

Percentuale totale di dipendenti per genere e per categoria di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale									
Categoria professionale	2021								
	Uomini			Donne			Totale		
	Numero di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione	Numero dipendenti		Numero di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione	Numero dipendenti		Numero di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione	Numero dipendenti	
			%			%			%
Dirigenti	9	9	100%	4	4	100%	13	13	100%
Quadri	7	9	78%	7	8	88%	14	17	82%
Impiegati	22	29	76%	19	23	83%	41	52	79%
Totale	38	47	86%	30	35	86%	68	82	83%

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

Diversità degli organi di governo per genere e fasce di età					
Fasce di età	2020				
	Uomini		Donne		Totale
	Numero dipendenti	%	Numero dipendenti	%	Numero dipendenti %
< 30	-	-	-	-	- 0%
30-51	1	17%	-	-	1 17%
> 51	5	83%	-	-	5 83%
Total	6	100%	-	-	6 100%

Diversità degli organi di governo per genere e fasce di età					
Fasce di età	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%

Dipendenti suddivisi per categoria professionale, genere e fascia di età								
Categoria professionale e genere	2020							
	< 30	%	30-50	%	> 50	%	Totale	%
Dirigenti	-	-	8	12%	3	5%	11	17%
Uomini	-	-	6	9%	1	2%	7	11%
Donne	-	-	2	3%	2	3%	4	6%
Quadri	1	2%	6	9%	-	-	14	22%
Uomini	1	9%	7	11%	-	-	8	12%
Donne	-	-	6	9%	-	-	6	9%
Impiegati	23	35%	16	25%	1	2%	40	62%
Uomini	16	25%	4	6%	-	-	20	31%
Donne	7	11%	12	18%	1	2%	20	31%
Totale	24	45%	37	57%	4	6%	65	100%
Uomini	17	34%	17	26%	1	2%	35	54%
Donne	7	11%	20	31%	1	5%	30	46%

Dipendenti suddivisi per categoria professionale, genere e fascia di età								
Categoria professionale e genere	2021							
	< 30	%	30-50	%	> 50	%	Totale	%
Dirigenti	-	-	10	12%	3	4%	13	16%
Uomini	-	-	8	10%	1	1%	9	11%
Donne	-	-	2	2%	2	2%	4	5%
Quadri	1	1%	15	18%	1	1%	17	21%
Uomini	1	1%	7	9%	1	1%	9	11%
Donne	-	-	8	10%	-	-	8	10%
Impiegati	28	34%	23	28%	1	1%	52	63%
Uomini	19	23%	10	12%	-	-	29	35%
Donne	9	11%	13	16%	1	1%	23	28%
Totale	29	35%	48	59%	5	6%	82	100%
Uomini	20	24%	25	30%	2	2%	47	57%
Donne	9	11%	23	28%	3	4%	35	43%

Dipendenti appartenenti a categorie protette						
Categoria professionale	2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	1	1	1	1	2
Totale	-	1	1	1	1	2

GRI Content Index

GRI Standards	Disclosure	Riferimento nel testo	Omissioni
GRI 101: PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE			
GRI 102: INFORMATIVA GENERALE (2016)			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Nome dell'organizzazione	p. 8-29	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	p. 10-15	
102-3	Luogo della sede principale	p. 8-29	
102-4	Luogo delle attività	p. 10-15	
102-5	Proprietà e forma giuridica	p. 8-29	
102-6	Mercati serviti	p. 10-15	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	p. 8-29	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	p. 56-71, 85	
102-9	Catena di fornitura	p. 44-51	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	p. 4-5	
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	p. 26-29	
ETICA E INTEGRITÀ			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	p. 16-25	
GOVERNANCE			
102-18	Struttura della Governance	p. 16-25	
102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	p. 16-25	

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	p. 34-35	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	p. 86	

PRATICHE DI RENDICONTAZIONE

102-47	Elenco dei temi materiali	p. 36-37	
102-50	Periodo di rendicontazione	p. 6-7	
102-51	Data del report più recente	Il presente documento è il primo Report di Sostenibilità.	
102-52	Periodo di rendicontazione	p. 6-7	
102-53	Contatti per chiedere informazioni riguardanti il report	p. 6-7	
102-55	Indice dei contenuti GRI	p. 96-100	
102-56	Assurance esterna	Il documento non è soggetto all'assurance esterna.	

TOPIC-SPECIFIC STANDARD

GRI 205: ANTICORRUZIONE 2016

103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 16-25	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 16-25	
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e pro	p. 91	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel corso del 2021 non si sono verificati episodi di corruzione accertati.	

GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICONCORRENZIALE 2016

103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 10-25	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 10-25	
206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.	Nel corso del 2021 non sono state intraprese azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche.	

GRI 302: ENERGIA 2016			
103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 74-77	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 74-77	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	p. 75	
GRI 305: EMISSIONI 2016			
103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 74-77	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 74-77	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	p. 76	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	p. 76	
GRI 307: COMPLIANCE AMBIENTALE 2016			
103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 72-81	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 72-81	
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale.	Nel corso del 2021 non si sono registrate multe o sanzioni non monetarie per non conformità con leggi e normative in materia ambientale.	
401: OCCUPAZIONE 2016			
103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 56-71	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 56-71	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	p. 86-87	

GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018			
103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 68-71	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 68-71	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	p. 68-71	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	p. 68-71	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	p. 68-71	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p. 68-71	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	p. 68-71	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	p. 68-71	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	p. 68-71	
403-9	Infortuni sul lavoro	Nel corso del 2021 non si sono verificati infortuni sul luogo di lavoro.	
GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016			
103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 58-65	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 58-65	
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	p. 89-90	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	p. 92	
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016			
103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	

103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 66-67	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 66-67	
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	p. 93-95	

GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016

103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 66-67	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 66-67	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso del 2021 non si sono verificati episodi discriminazione accertati.	

GRI 412: VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI 2016

103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 58-65	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 58-65	
312-2	Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	p. 91	

GRI 419: COMPLIANCE SOCIOECONOMICA 2016

103-1	Spiegazione del tema Materiale e del relativo perimetro	p. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	p. 44-71	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	p. 44-71	
406-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Nel corso del 2021 non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti sociali ed economici.	