



# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

## 2024



INGEGNERIA INDUSTRIALE  
AUTOMAZIONI  
SISTEMI DI SALDATURA

P.IVA 02551750017





Se vogliamo migliorare la qualità dell'ambiente in cui viviamo, l'unico modo è coinvolgere tutti.  
Richard Rogers



## INTRODUZIONE

Lettera agli stakeholder.....	4
Nota metodologica.....	5
Chi siamo.....	8
Analisi di materialità.....	17

## SOSTENIBILITÀ ECONOMICA..... 26

La Governance di KGR.....	27
Compliance e performance economiche.....	32
Etica dell'attività di business.....	36
Qualità e innovazione dei prodotti.....	39

## SOSTENIBILITÀ SOCIALE..... 48

Gestione delle risorse umane e sviluppo delle competenze.....	49
Le risorse di KGR.....	50
Diversità e inclusione.....	64
Salute e sicurezza sul lavoro.....	71

## SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE..... 77

Consumo energetico.....	78
Emissioni di gas a effetto serra.....	81
Economia circolare e materie prime.....	84

## GRI INDEX..... 92

# INDICE





# Lettera agli stakeholder

 **Indicatori GRI:2-22**

“Gentili Stakeholder,

*con grande piacere vi presentiamo la seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità di KGR S.p.A., relativo all'esercizio 2024. Dopo il primo bilancio, che ha riguardato gli anni 2022 e 2023, continuiamo il nostro percorso di trasparenza e condivisione, rendicontando i risultati, gli obiettivi e le iniziative intraprese nell'ambito della sostenibilità e della responsabilità sociale.*

*Questo documento rappresenta non solo un resoconto del nostro impegno, ma anche un'opportunità per rafforzare la cultura aziendale di KGR e consolidare la nostra strategia, sempre più orientata alla sostenibilità. La nostra visione continua a essere focalizzata su:*

- *la ricerca di tecnologie innovative per i maggiori produttori del settore*
- *automotive; il mantenimento e il rafforzamento della posizione di mercato in Italia e in Europa;*
- *l'espansione del business in Nord e Sud America.*

*Siamo fermamente convinti che il vero progresso si costruisca attraverso un impegno costante e con diviso. Per questo, la diffusione della cultura della sostenibilità rimane una delle nostre priorità, con cretizzandosi non solo nell'innovazione tecnologica e nel miglioramento continuo della qualità dei prodotti, ma anche nella valorizzazione delle persone che, con la loro energia e passione, contribuiscono ogni giorno al raggiungimento degli obiettivi aziendali.*

*La redazione annuale del Bilancio di Sostenibilità rappresenta un'occasione per riflettere sui nostri punti di forza e individuare, con il prezioso contributo di tutti voi Stakeholder, nuove aree di miglioramento. Vi invitiamo a partecipare attivamente a questo percorso, affinché insieme possiamo continuare a crescere in modo sostenibile e responsabile.*”



# Nota metodologica



Indicatori GRI:2-1,2-2,2-3

**Nel settore automotive la sostenibilità non è una scelta opzionale, ma un imperativo strategico.**

In un contesto caratterizzato da crescenti problematiche ambientali e sociali, KGR S.p.A. (di seguito “KGR”) ha messo in atto un percorso di innovazione e revisione critica delle proprie pratiche, finalizzato a ridurre l’impatto negativo sull’ambiente e sulla società.

In tale ottica, il Bilancio di sostenibilità si configura non solo come uno strumento chiave per valutare e comunicare in maniera trasparente l’impatto complessivo dell’azienda sulle dimensioni ambientali, sociali e di governance (ESG), ma anche come testimonianza dell’impegno costante di KGR verso una gestione responsabile e sostenibile delle proprie attività.

Con la pubblicazione di questo documento, che rappresenta la **seconda edizione del Bilancio di sostenibilità**, KGR riafferma la sua dedizione alla trasparenza e al miglioramento continuo, offrendo informazioni fondamentali per favorire il dialogo con tutti gli stakeholder.

Il presente Bilancio è stato redatto in conformità agli **Standard GRI**, applicando i principi di **completezza, rilevanza, accuratezza, tempestività, chiarezza e comparabilità**. Le informazioni presentate derivano principalmente da **dati interni alla società**, i quali sono stati raccolti dalle figure individuate come punto di riferimento dei vari ambiti ESG.

**Il perimetro di rendicontazione coincide con le attività svolte presso la sede operativa di Brandizzo**, mentre viene esclusa la sede legale, in quanto esclusivamente centro di rappresentanza privo di attività produttive e personale dipendente.

**Il periodo di riferimento** per tutte le informazioni qualitative e quantitative riportate è compreso tra il **1° gennaio e il 31 dicembre 2024**. Al fine di valutare l’andamento delle performance e permettere a tutti coloro che leggeranno il presente Bilancio di effettuare un confronto con le annualità precedenti, verranno esplicitati anche i dati relativi all’anno 2023 e, ove considerato opportuno, anche quelli relativi al 2022.



Durante la raccolta dei dati è emersa l'esigenza di **rinnovare alcune informazioni** rispetto alla precedente edizione del Bilancio di Sostenibilità e di **perfezionare il metodo espositivo adottato** [1], al fine di delineare in maniera più accurata e approfondita le peculiarità degli impatti generati da KGR. Tali revisioni, nel rispetto del principio di comparabilità, garantiscono la coerenza delle informazioni e facilitano il confronto tra i diversi periodi di rendicontazione.

Il presente Bilancio di sostenibilità **non è stato oggetto di assurance esterna**, ma è stato oggetto di **procedure interne di controllo e di validazione dei dati** e ha ricevuto l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di KGR in data 13 maggio 2025. Inoltre, viene condiviso in piena trasparenza con investitori, clienti, fornitori e tutte le altre parti interessate attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione del sito web aziendale. Per qualsiasi richiesta di chiarimento o approfondimento circa il presente documento, tutti gli stakeholder possono contattare KGR attraverso l'indirizzo e-mail [info@kgrspa.it](mailto:info@kgrspa.it).

[1] Tali revisioni delle informazioni precedentemente rendicontate e gli effetti da esse derivanti saranno esplicitate all'interno del capitolo di riferimento e/o nel GRI Index.

### Dati societari - Anagrafica

**Ragione Sociale:** KGR S.p.A.

**P.IVA:** 02551750017

**P.E.C.:** [kgr@pecsoci.ui.torino.it](mailto:kgr@pecsoci.ui.torino.it)

**Sito Web:** <https://www.kgrspa.it/>

**Sede legale:** Via Luigi Cibrario n. 13 – 10143, Torino (TO)

**Sede operativa:** Via Nicolao Cena n. 65 – 10032, Brandizzo (TO)

**ATECO prevalente:** 28.4

**ATECO secondaria:** 69.20.1 – 70.22.09 – 71.12.2 – 73.2

**Attività prevalente:** fabbricazione di macchine per la formatura dei metalli e di altre macchine utensili





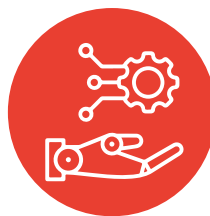
## Chi siamo

### KGR S.p.A – Innovazione, qualità e sostenibilità nell'automazione industriale

Fondata a Torino nel 1979, KGR è un'impresa italiana che vanta una **lunga esperienza nel settore dell'automazione industriale, in particolare per l'industria automobilistica**. Nata inizialmente come società specializzata nella commercializzazione e produzione di macchine per la saldatura, nel corso degli anni ha saputo trasformarsi in una realtà industriale strutturata, capace di offrire soluzioni tecnologiche complesse e altamente personalizzate.

Con sede a Brandizzo, oggi KGR **progetta, ingegnerizza e realizza interamente al proprio interno sia prodotti standard che impianti su misura ad alta efficienza produttiva**, combinando competenze ingegneristiche, tecnologie all'avanguardia e una forte attenzione alle esigenze specifiche dei clienti. Grazie all'utilizzo dei più avanzati strumenti software e a un'organizzazione orientata alla flessibilità, KGR è in grado di fornire soluzioni personalizzate e performanti, in grado di adattarsi a un mercato in continua trasformazione.

Nel corso della sua storia, KGR ha investito costantemente **nell'innovazione tecnologica e nella qualità** dei propri processi, con la volontà di affrontare ogni sfida industriale con un approccio dinamico e proattivo, basato sulla **ricerca continua**, sull'**adattabilità** e sulla **stretta collaborazione con il cliente**. Sin dagli anni '90, l'azienda adotta una logica integrata di Product Lifecycle Management (PLM) e, nel 1995, ha ottenuto la certificazione **ISO 9001**, adottando un **Sistema di Gestione della Qualità (SGQ)**. Questi approcci riflettono il costante impegno dell'azienda nel garantire elevati standard qualitativi in ogni fase del processo e di seguire e gestire ogni fase del ciclo di vita dei prodotti, dall'ideazione al lancio sul mercato, fino alla dismissione, ottimizzando tempi, costi, risorse e prestazioni.





KGR, inoltre, si distingue per la **forte propensione all'innovazione**, sostenuta da investimenti strategici e continuativi in Ricerca e Sviluppo (R&D). L'azienda, infatti, investe con continuità nello sviluppo di tecnologie all'avanguardia, promuovendo l'innovazione attraverso la creazione di soluzioni tecniche brevettate e la collaborazione con alcune delle più importanti università europee. **Le attività di R&D sono guidate da obiettivi concreti:** combinare materiali diversi per ridurre il peso dei componenti, aumentare la riciclabilità a fine vita, ottimizzare l'efficienza energetica e minimizzare l'impatto ambientale.

Nel corso degli anni, KGR ha sviluppato una forte sensibilità verso la **sostenibilità**, considerata non soltanto come un mero rispetto delle normative, ma come parte integrante dell'identità aziendale. L'azienda, inoltre, promuove uno sviluppo industriale etico, trasparente e responsabile, guidato da un **Codice Etico** che definisce valori e comportamenti condivisi da tutto il personale e dai partner esterni. Questo approccio contribuisce a creare un ambiente di lavoro sano, inclusivo e in linea con i principi di integrità e rispetto.

In oltre quarant'anni, **KGR ha consolidato la propria identità attraverso scelte coerenti e una visione orientata al progresso.** Oggi è un punto di riferimento nell'ambito dell'automazione industriale avanzata, con soluzioni che coniugano avanguardia, tecnologia e responsabilità.





**2024**

#### **Tecnologia, qualità e visione futura**

KGR continua a investire in ricerca, innovazione e sostenibilità, confermandosi un punto di riferimento nel settore dell'automazione industriale.



**2023**

#### **Variazione della compagine sociale e primo Bilancio di Sostenibilità**

L'azienda registra una variazione della compagine sociale e pubblica la prima edizione del Bilancio di Sostenibilità, rafforzando l'impegno verso la responsabilità ambientale, sociale e di governance.



**Anni**  
**2010**  
**2020**

#### **Crescita internazionale**

Rafforzamento della presenza sui mercati esteri, con una rete commerciale e tecnica in espansione.



**2008**

#### **Trasformazione in S.p.A.**

KGR diventa ufficialmente Società per Azioni, rafforzando la struttura societaria e organizzativa.



**Anni**  
**2000**

#### **Innovazione tecnologica e robotica**

Introduzione di linee robotizzate di saldatura e sistemi automatizzati di assemblaggio, con un approccio sempre più orientato alle soluzioni su misura.



**2001**

#### **Espansione**

Nasce la Business Unit Sistemi Elettronici con sede a Torino, specializzata nello sviluppo di attività di engineering relative ai sistemi elettronici di bordo vettura.



**1995**

#### **Certificazione ISO 9001**

KGR ottiene la certificazione ISO 9001, implementando un Sistema di Gestione della Qualità orientato all'efficienza e al controllo dei processi.



**Anni**  
**1980**  
**1990**

#### **Espansione nel settore automobilistico e nuovo stabilimento a Brandizzo**

L'azienda cresce nel campo dell'automazione industriale, affermandosi come partner tecnologico per il settore automotive e nel 1985 apre la nuova sede a Brandizzo (TO).



**1979**

#### **Fondazione dell'azienda**

KGR S.p.A. nasce il 27 dicembre 1979 a Torino, specializzandosi nella progettazione e produzione di macchine per la formatura dei metalli e macchine utensili.



## Tecnologie, processi e prodotti

L'engineering rappresenta il cuore pulsante dell'attività aziendale, da cui prendono forma tutte le altre funzioni operative. Grazie a un'ampia suite di software avanzati, il team è in grado di sviluppare **soluzioni tecnologiche innovative, simulando con precisione processi sia robotizzati sia manuali**. Queste simulazioni consentono di anticipare e risolvere criticità progettuali, garantendo uno sviluppo più efficiente e sicuro. Le competenze tecniche del reparto, unite all'uso di strumenti di progettazione all'avanguardia, permettono a KGR di affrontare progetti complessi offrendo soluzioni solide, affidabili e complete, dall'idea iniziale fino alla messa in produzione.

### Produzione

KGR cura internamente ogni fase della realizzazione dei propri prodotti, gestendo in prima persona l'ingegnerizzazione e la costruzione. L'uso di centri di lavoro di ultima generazione e la presenza di magazzini automatici per lo stoccaggio dei componenti, consentono di ottimizzare i tempi di produzione e assicurare l'elevata qualità delle commesse.

### Montaggio

Il montaggio è affidato a tecnici altamente qualificati, in grado di assemblare le macchine in modo preciso e conforme alle specifiche progettuali e operative del cliente. Questo approccio garantisce la coerenza tra progettazione e realizzazione, migliorando l'efficienza produttiva.

### Collaudo

Ogni macchina viene sottoposta a rigorosi test dimensionali e funzionali, utilizzando strumenti ottici di controllo e collaborando attivamente con il cliente durante la fase di verifica. In questo modo si assicurano collaudi accurati e piena affidabilità delle soluzioni fornite.

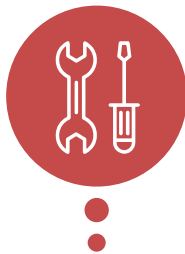
### Installazione

Il team di specialisti di KGR si occupa direttamente dell'installazione presso la sede del cliente, operando con competenza e attenzione a ogni dettaglio, per assicurare un avviamento impeccabile e la piena efficienza dell'impianto.

PRODUZIONE



MONTAGGIO



COLLAUDO



INSTALLAZIONE



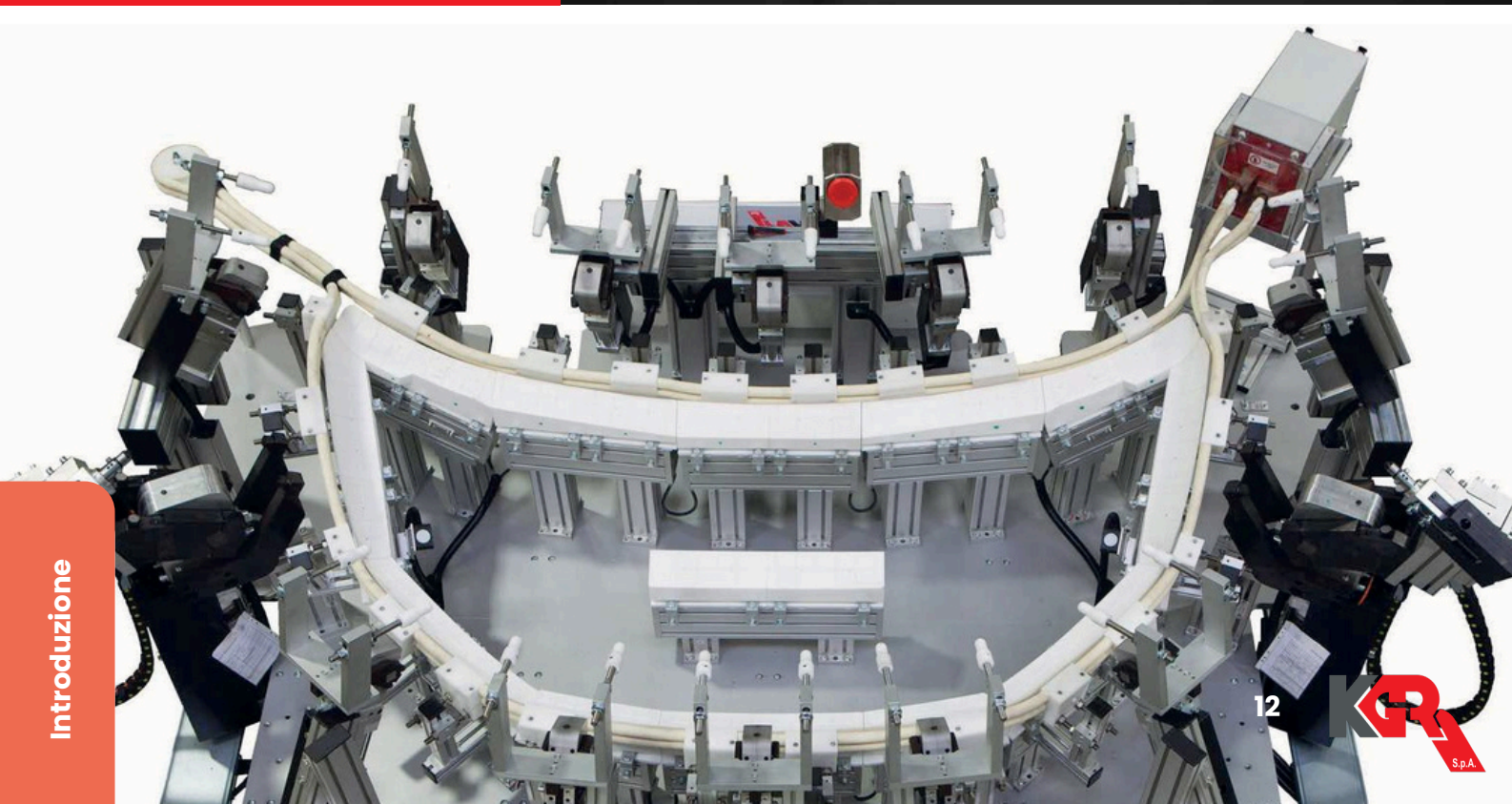


## La catena del valore e lo sviluppo globale

Negli anni, grazie all'esperienza maturata, alla capacità di innovare in linea con le normative vigenti e alla continua evoluzione tecnologica delle proprie soluzioni, **KGR ha consolidato la propria reputazione sul mercato internazionale**, conquistando la fiducia non solo dei clienti europei, ma anche di quelli distribuiti in tutto il mondo. Sebbene l'intero processo produttivo si svolga presso la sede di **Brandizzo (TO)**, i prodotti di KGR trovano applicazione in una varietà di mercati globali, confermando la vocazione internazionale dell'azienda.



- Italia:** Torino, Atessa, Brescia, Caserta, Cassino, Chieti, Lecco, Melfi, Modena, Pomigliano, Pontedera, Sulmona, Suzzara, Treviso, Umbertide
- Austria:** Linz
- Francia:** Trappes
- Germania:** Colonia, Saarlouis, Eislingen, Eisenach, Wadern, Russelsheim, Rastatt
- Polonia:** Bielsko Biala, Tychy, Gliwice
- Romania:** Mioveni
- Spagna:** Valladolid, Madrid, Valencia, Saragozza, Bilbao
- Serbia:** Kragujevac
- Argentina:** Cordoba
- Brasile:** Belo Horizonte, Curitiba, Betim, Goiana, Juatuba
- Messico:** Toluca
- Stati Uniti:** Auburn Hills, Detroit
- Marocco:** Casablanca
- Sud Africa:** Pretoria
- India:** Pune





Grazie all'esperienza consolidata e alla qualità delle proprie soluzioni, **KGR è oggi uno dei fornitori più affidabili di componenti metallici per l'automotive**, con una clientela composta dai primari marchi internazionali:

Ci hanno scelto





La **catena di fornitura di KGR è strutturata in modo strategico** per rispondere alla complessità delle soluzioni proposte e garantire continuità operativa. Nello specifico, KGR collabora con **228 fornitori**, le cui attività contribuiscono in modo diretto alla realizzazione dei prodotti aziendali. Si tratta di fornitori con competenze differenziate, attivi principalmente in ambiti come la **progettazione, le lavorazioni meccaniche, il cablaggio** e la fornitura di **componenti commerciali**.

I fornitori sono dislocati a livello globale e vengono selezionati in funzione dei progetti in corso. Questo approccio flessibile consente a KGR di adattarsi con prontezza alle specifiche richieste dei clienti e ai requisiti delle **vendor list** fornite, spaziando da realtà di piccole dimensioni, come negozi di minuteria, fino a **multinazionali** strutturate.

La **natura dei rapporti commerciali** con i fornitori è strettamente legata alla **gestione dei singoli progetti**, in un'ottica di collaborazione mirata e spesso temporanea, sebbene non manchino **relazioni consolidate** con partner strategici. In particolare, alcuni fornitori partner sono legati alla produzione di componenti chiave per i prodotti standard dell'azienda, come **saldatrici a proiezione, riscaldatori a induzione e postazioni pinze**.

Nel dettaglio, la rete di fornitura relativa al 2024 si compone di:

- **16 fornitori partner**, coinvolti nella realizzazione di prodotti strategici;
- **37 fornitori di sistema**, integrati nei processi produttivi in modo continuativo;
- **175 fornitori generici**, selezionati in base alle esigenze progettuali.

Per quanto riguarda la **durata delle collaborazioni**, la struttura della rete dei fornitori di KGR riflette un approccio bilanciato tra consolidamento e aggiornamento. Nel 2024, sono stati selezionati ex novo **22 fornitori**, in funzione dell'introduzione di nuove attività o esigenze progettuali specifiche.

Tuttavia, la parte prevalente della rete è costituita da relazioni già avviate: **156 fornitori** collaborano con l'azienda da **2 a 5 anni**, mentre **38** mantengono un rapporto stabile da **5 a 10 anni**. **12 fornitori** sono invece attivi da oltre 10 anni, rappresentando un nucleo storico su cui l'azienda continua a fare affidamento.

Questi dati sottolineano la dinamicità del sistema: l'aggiornamento della rete dei fornitori si integra con il rafforzamento di relazioni consolidate, elementi essenziali per assicurare una stabile operatività e una profonda conoscenza dei processi.



## Mission, vision e valori

Nel corso degli anni, KGR ha consolidato la propria identità come azienda orientata all'innovazione tecnologica, alla qualità dei prodotti e alla personalizzazione delle soluzioni, valori che guidano la sua mission e vision. **L'ascolto costante delle esigenze dei clienti e l'impegno nel garantire standard** elevati hanno permesso all'azienda di crescere stabilmente e di affermarsi come partner affidabile nel settore automotive, ottenendo la fiducia di importanti player a livello globale.



### MISSION

Grazie all'attività di ricerca e sviluppo di soluzioni innovative e avanzate per il raggiungimento di alti standard qualitativi, contribuiamo al successo e alla competitività dei nostri clienti, consentendo loro di eccellere nella produzione di componenti di alta precisione e qualità.

### VISION

Distinguendoci per l'innovazione e la qualità dei prodotti, miriamo a guidare il cambiamento nel settore automotive, creando soluzioni su misura che soddisfino le esigenze mutevoli dei nostri clienti e contribuiscano al progresso tecnologico e alla sostenibilità ambientale, anticipando le tendenze del mercato e fornendo soluzioni sopra ogni aspettativa.



# VALORI

I principi che orientano l'operato quotidiano di KGR si traducono in una concreta espressione della sua missione. Questi valori emergono nelle decisioni strategiche, nei rapporti solidi con clienti e partner e nell'approccio adottato in ogni attività operativa.



**1. Innovazione:** "Investiamo nella ricerca e nello sviluppo per proporre soluzioni sempre più avanzate, utili e performanti".

**2. Affidabilità:** "Costruiamo relazioni solide e durature, basate sulla qualità dei risultati e sul rispetto degli impegni".

**3. Centralità del cliente:** "Progettiamo soluzioni su misura, partendo dai bisogni concreti dei nostri interlocutori".

**4. Eccellenza:** "Miriamo all'ottimizzazione continua di prodotti, processi e servizi".

**5. Sostenibilità:** "Lavoriamo con attenzione all'ambiente e all'efficienza delle risorse, promuovendo pratiche industriali responsabili".

**6. Collaborazione:** "Favoriamo il lavoro di squadra, valorizzando il contributo di ciascuno e creando sinergie con clienti e partner".

**7. Responsabilità sociale:** "Operiamo con etica, promuovendo inclusione, equità e impatto positivo sul territorio in cui siamo presenti".





# Analisi di materialità



**Indicatori GRI: 2-29, 3-1, 3-2, 3-3**

**L'analisi di materialità rappresenta una fase centrale in ottica di sostenibilità**, in quanto consente di identificare e valutare i temi ESG più significativi per l'azienda e per i propri stakeholder, orientando così le decisioni strategiche, la gestione dei rischi e l'allocazione delle risorse.

Per la redazione della seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità, KGR ha nuovamente condotto l'analisi di materialità, confermando il proprio impegno verso una rendicontazione trasparente e coerente con le esigenze degli stakeholder. Il processo ha portato all'**aggiornamento delle matrici** di materialità a impatto e di doppia materialità, secondo i principi previsti dagli standard GRI e in integrazione con le indicazioni degli standard ESRS.

In linea con l'approccio adottato nel 2023, anche quest'anno l'analisi si è sviluppata in fasi ben definite: dopo una valutazione iniziale del contesto e l'identificazione delle parti interessate più rilevanti, sono stati individuati i temi materiali, i quali sono successivamente stati prioritizzati attraverso il coinvolgimento diretto degli stakeholder tramite un questionario mirato, infine, è stata effettuata un'analisi degli impatti attuali e potenziali lungo l'intera catena del valore.

Questo iter ha consentito di raccogliere dati qualitativi e quantitativi essenziali per confermare le strategie di sostenibilità precedentemente adottate e per orientare quelle future.

## Stakeholder engagement e temi materiali

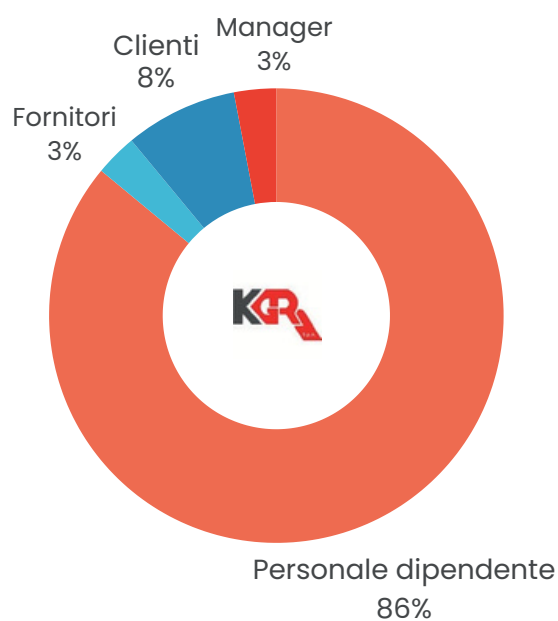
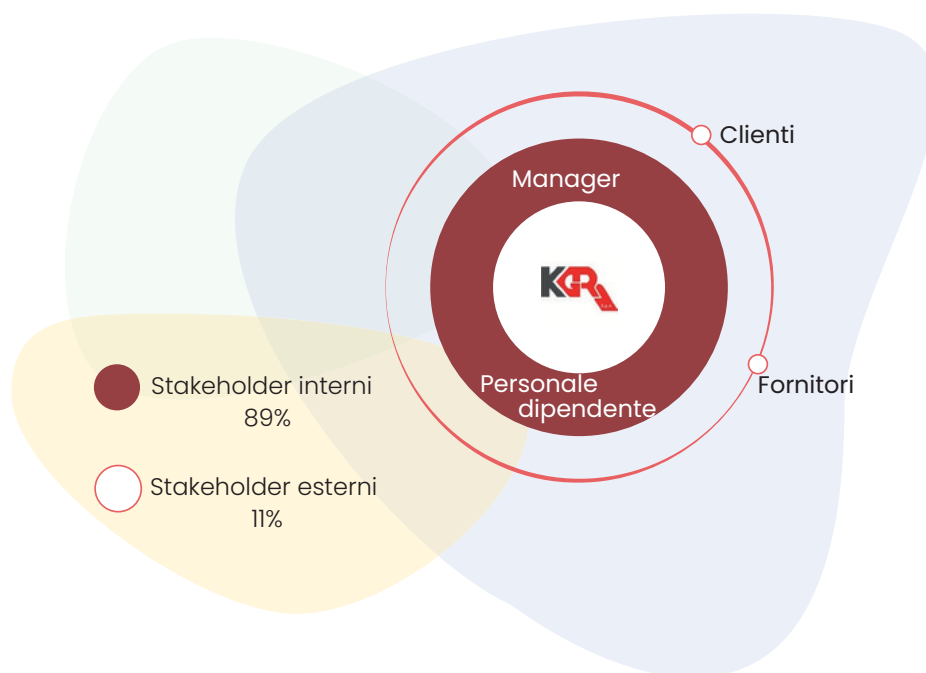
Per quanto concerne le categorie degli stakeholder di KGR, sono state confermate quelle individuate nel 2023, ovvero:

- **stakeholder interni:** manager e dipendenti
- **stakeholder esterni:** clienti, fornitori, consulenti, gruppi di interesse, partner commerciali, istituti finanziari e banche.

Essi sono stati coinvolti attraverso la somministrazione di questionario anonimo volto a misurare – mediante una scala da 1 (minima rilevanza) a 5 (massima rilevanza) – l'importanza attribuita a ciascun tema materiale, sia in termini di impatto (approccio "inside-out") sia di rilevanza finanziaria (approccio "outside-in").



Nel 2024 si è registrata una **partecipazione più contenuta rispetto all'anno precedente**, con un forte sbilanciamento verso gli stakeholder interni, che hanno rappresentato l'89% del totale. La maggior parte delle risposte è provenuta dal personale dipendente, mentre la componente esterna, formata principalmente da clienti e fornitori, ha avuto un'incidenza minore, suggerendo l'opportunità di rafforzare ulteriormente il coinvolgimento di queste categorie nei prossimi cicli di analisi.





Anche per quanto riguarda l'individuazione dei temi materiali, nel 2024 sono state confermate le tematiche identificate nel 2023.

Area	Tema
<b>Ambientale (E)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consumi energetici</li><li>• Emissioni in atmosfera</li><li>• Economia circolare e materie prime</li></ul>
<b>Sociale(S)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestione delle risorse umane</li><li>• Diversità e inclusione</li><li>• Salute e sicurezza sul lavoro</li></ul>
<b>Governance (G)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compliance e performance economiche</li><li>• Etica dell'attività di business</li><li>• Qualità e innovazione dei prodotti</li></ul>

### Matrice di materialità a impatto

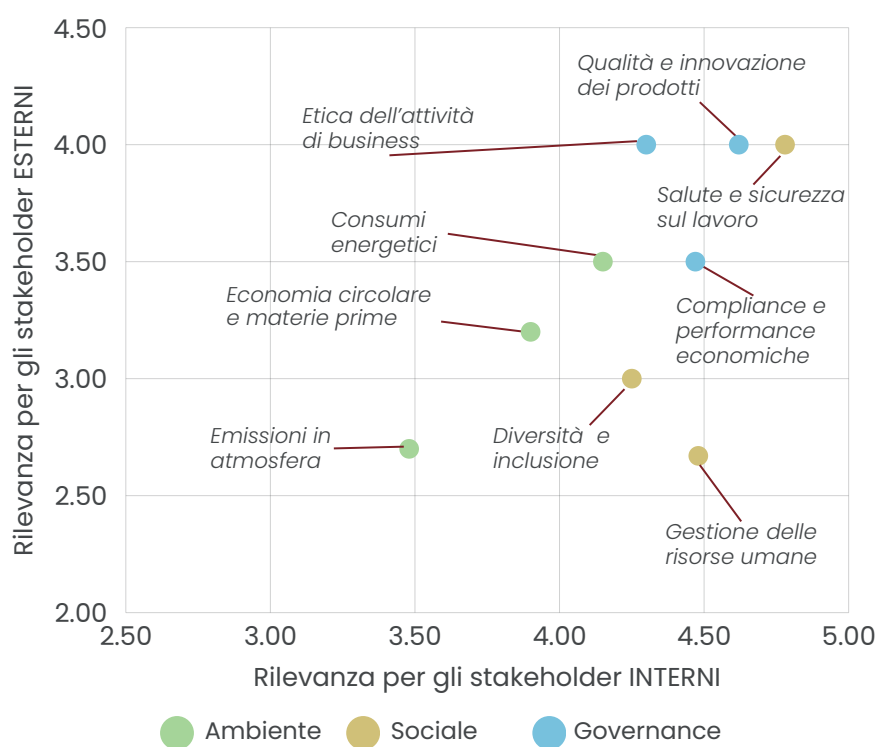
Il grafico relativo all'analisi di materialità a impatto ha confermato le priorità individuate per il 2023, evidenziando la solidità di un sistema di valutazione che tiene conto tanto delle esigenze interne quanto delle aspettative esterne.

La centralità data ai temi **“Salute e sicurezza sul lavoro”** e **“Qualità e innovazione dei prodotti”** di mostra come questi temi siano percepiti, sia dagli stakeholder interni sia dagli stakeholder esterni, come fondamenti imprescindibili a livello sia operativo sia strategico, rafforzando la coerenza del modello di rendicontazione.



Particolarmente interessante è la distinzione emersa tra le diverse categorie di stakeholder: mentre gli **aspetti ambientali risultano maggiormente rilevanti per gli interni**, grazie a una comprensione più diretta e quotidiana dell'impatto operativo, **le tematiche di governance**, quali "Etica dell'attività di business" e "Compliance e performance economiche", rilevano un'importanza trasversale. Questa con vergenza indica non solo la priorità condivisa di tali temi, ma anche la capacità dell'organizzazione di integrare valori di integrità e trasparenza in ogni ambito della sua attività.

## Matrice di materialità a impatto 2024

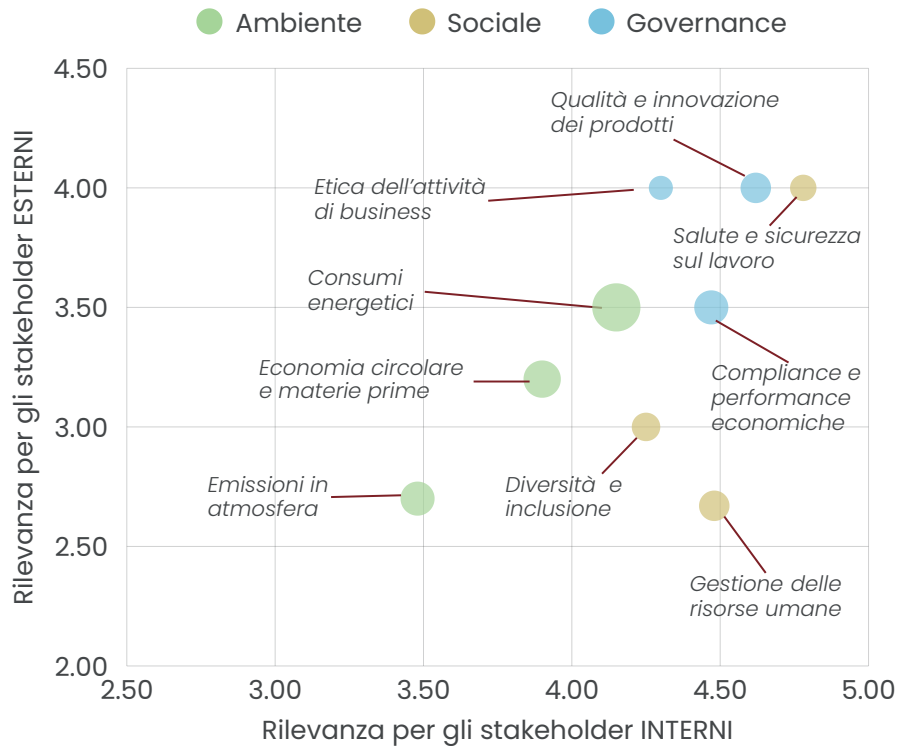


### Matrice di doppia materialità

La matrice di doppia materialità rappresenta un passaggio essenziale nel percorso di integrazione tra sostenibilità e strategia aziendale. Questo strumento, consente di analizzare simultaneamente due dimensioni: da una parte, la rilevanza degli impatti che l'organizzazione genera su ambiente e società (**materialità d'impatto**); dall'altra, l'effetto che tali tematiche ESG possono avere sulle performance economico-finanziarie dell'impresa (**materialità finanziaria**). Questa rappresentazione grafica consente a KGR di individuare con chiarezza le aree strategiche su cui concentrare investimenti e risorse.



## Matrice di doppia materialità 2024



Nella matrice di doppia materialità, ogni tema è rappresentato da una **bolla**, la cui **dimensione indica la rilevanza dal punto di vista finanziario**. Più la bolla è grande, maggiore è l'impatto potenziale del tema sulle performance economico-finanziarie dell'organizzazione. Alla luce di questo approccio, i temi con **maggiore impatto finanziario**, rappresentati dalle **bolle più grandi**, si concentrano nell'ambito ambientale e di governance: in particolare, **"Consumi energetici"**, **"Economia circolare e materie prime"** e **"Compliance e performance economiche"** emergono come tematiche più rilevanti per la creazione di valore nel lungo periodo. Questi temi, pur non sempre posizionandosi ai vertici della matrice di impatto, risultano prioritari per via della loro incidenza economica. Temi come **"Qualità e innovazione dei prodotti"**, **"Salute e sicurezza sul lavoro"** ed **"Etica dell'attività di business"** si distinguono invece per un'elevata rilevanza percepita dagli stakeholder, ma presentano impatti economici più contenuti, come evidenziato dalle dimensioni più ridotte delle rispettive bolle.












## Analisi e portata degli impatti

Nella tabella sottostante, per ciascuno dei temi materiali individuati, sono specificati gli impatti positivi o negativi ad essi associati, indicando dove essi si manifestano lungo la catena del valore (a monte, nella fase produttiva o a valle). Vengono inoltre evidenziati i possibili benefici e le criticità di tali impatti sia in termini di impatto sia sotto il profilo finanziario. Infine, a ogni tema analizzato sono stati associati gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 (SDG) e i corrispettivi Target.





Impatti area Governance								
Tema	A monte	Produzione	A valle	Impatti	Materialità a impatto	Materialità finanziaria	Obiettivo dell'Agenda 2030	Target degli SDG correlati
Compliance e performance economiche		X		+	Conformità alle normative, performance finanziaria sostenibile e responsabile.	Miglioramento della reputazione e accesso a finanziamenti sostenibili.	 	Target 8.2, 8.3  Target 16.5, 16.6
				-	Impatti finanziari negativi e perdita di fiducia degli investitori.	Multe e sanzioni, perdita di clienti e investitori.		
Etica dell'attività di business		X		+	Incremento della reputazione aziendale.	Fidelizzazione dei clienti, accesso a investimenti sostenibili.	 	Target 12.6, 12.8  Target 16.5, 16.6, 16.7
				-	Rischi reputazionali, legali e finanziari.	Perdita di clienti e investitori, azioni legali e multe.		
Qualità e innovazione dei prodotti	X	X		+	Maggiore soddisfazione dei clienti, fidelizzazione e maggiore resilienza	Aumento delle vendite attraverso l'innovazione e la qualità.		Target 9.2, 9.4, 9.5
				-	Danni reputazionali e minore competitività	Costi associati ai richiami di prodotto e alle azioni legali.		



Impatti area sociale								
Tema	A monte	Produzione	A valle	Impatti	Materialità a impatto	Materialità finanziaria	Obiettivo dell'Agenda 2030	Target degli SDG correlati
Gestione delle risorse umane		X		+	Crescita e sviluppo dei dipendenti con miglioramento della produttività.	Aumento della produttività, ritenzione dei talenti.	   	Target 3.8, Target 4.4, Target 8.8, Target 10.2
				-	Insoddisfazione dei dipendenti e incremento turnover	Costi associati alla rotazione del personale, perdita di know-how.		
Diversità e inclusione		X		+	Fidelizzazione del personale e commitment con la mission aziendale	Miglioramento della reputazione e dell'attrattiva dei talenti.	  	Target 5.5, Target 8.5, Target 10.2
				-	Disuguaglianze e tensioni nel luogo di lavoro.	Perdita di talento dovuta a mancanza di diversità.		
Salute e sicurezza sul lavoro		X		+	Investimento nella sicurezza dei dipendenti e formazione per prevenire incidenti sul lavoro.	Aumento della produttività e Riduzione dei Rischi cui sono esposti i lavoratori.	 	Target 3.9, Target 8.8
				-	Incidenti sul lavoro, mancanza di misure preventive con impatti sulla salute dei lavoratori.	Costi associati agli incidenti e alle assicurazioni.		



## Impatti area ambientale

Tema	A monte	Produzione	A valle	Impatti	Materialità a impatto	Materialità finanziaria	Obiettivo dell'Agenda 2030	Target degli SDG correlati
Consumi energetici		X		+	Incremento utilizzo di energie rinnovabili ed efficientamento	Riduzione dei costi energetici attraverso efficientamento e attrattività investimenti	 	Target 7.2, 7.3, Target 12.2
				-	Esposizione a rischio di transizione	Aumento costi energetici e rischio di transizione		
Emissioni in atmosfera			X	+	Limitazione impatti	Riduzione dei costi di emissione, opportunità di mercato per tecnologie pulite.		Target 13.1, 13.2
				-	Effetti sul clima e sulla salute umana.	Multe per non conformità normative, costi di adeguamento.		
Economia circolare e materie prime	X	X	X	+	Promozione pratiche gestione rifiuti ecologiche e uso di materiali sostenibili.	Risparmio di costo tramite il maggiore efficienza.		Target 12.2, 12.5
				-	Spreco di risorse, eccessiva dipendenza da materie prime non sostenibili.	Rischi di volatilità dei prezzi delle materie prime.		

# SOSTENIBILITÀ ECONOMICA





# La Governance di KGR



**Indicatori GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-17, 2-18, 2-19**

La governance di KGR si fonda su una solida struttura proprietaria, una direzione operativa ben definita e una rigorosa funzione di controllo. Questi elementi, uniti alla possibilità di deleghe mirate e a un sistema assembleare rigorosamente organizzato, delineano il fondamento di un modello gestionale tra sparente e responsabile, in linea con gli standard di sostenibilità e le esigenze di un contesto economico e normativo in costante evoluzione.

## Struttura proprietaria e soci

La totalità del capitale sociale, pari a €300.000 suddiviso in 300.000 azioni, è detenuta al 100% da **FIN K S.r.l.** Le azioni sono rappresentate da titoli azionari esclusivamente nominativi e ogni azione è indivisibile. Tale assetto proprietario non solo centralizza il potere decisionale, ma favorisce anche una **direzione unitaria**, una **coerenza strategica** e una **gestione più immediata ed efficiente** dell'impresa. Questi elementi rappresentano una base solida per lo sviluppo e la sostenibilità a lungo termine della società



## Consiglio di amministrazione

La società è amministrata attraverso un Consiglio di Amministrazione che, secondo lo statuto, può essere composto da un minimo di due a un massimo di nove membri, scelti dagli azionisti e aventi una carica di un anno, rinnovabile. Attualmente, il Consiglio è composto da due membri.



Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.12.2024			
Nominativo	Ruolo	Data atto di nomina	Durata in carica
Germano Carrara	Presidente del Consiglio di Amministrazione	13/05/2025	Fino approvazione bilancio 31/12/2025
Marco Grossi	Amministratore Delegato	13/05/2025	Fino approvazione bilancio 31/12/2025

Il **Presidente** assume la rappresentanza legale e la responsabilità delle decisioni strategiche. Il suo ruolo include la gestione dell'ordine del giorno delle assemblee e la supervisione delle delibere, garantendo così una visione coordinata delle attività aziendali.

L'**Amministratore Delegato** opera con poteri esecutivi e operativi, gestendo quotidianamente le attività della società. Egli è stato inoltre individuato quale Datore di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro), con delega di poteri decisionali e di spesa in materia di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro, allo scopo di organizzare e attuare tutti gli adempimenti previsti dal predetto decreto.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e di disposizione di tutti gli atti ritenuti opportuni per l'attuazione e il raggiungimento dello scopo sociale, con la sola esclusione dei poteri riservati per legge ai soci. Il Consiglio può delegare tutti o una parte dei propri poteri a un comitato esecutivo o a ulteriori amministratori delegati, definendo con chiarezza i limiti di tale delega.

Per quanto riguarda le deleghe rispetto **ai temi che ricadono nell'ambito sostenibilità**, si evidenzia che responsabilità e poteri sono attribuiti al Consiglio di amministrazione. In linea con tale previsione, il processo di rendicontazione e il Bilancio di sostenibilità sono stati supervisionati da parte della Governance e successivamente approvati mediante apposita riunione del Consiglio di Amministrazione.

Questa flessibilità operativa, unitamente alla centralizzazione delle decisioni, contribuisce a garantire un'efficace e tempestiva gestione dell'impresa e a rafforzare la trasparenza e la responsabilità decisionale.

I compensi spettanti all'organo amministrativo sono determinati dall'assemblea degli azionisti. La misura di detti compensi può essere fissa ovvero variabile con parametri da determinare all'atto della de liberazione del compenso. **A partire dal 2024, per il Consiglio di Amministrazione di KGR è stato previsto un importo annuo erogato mensilmente in quote fisse.**



## Collegio sindacale

Il sistema di controllo interno di KGR è affidato al **Collegio Sindacale**, che svolge un ruolo imprescindibile nel monitoraggio della conformità amministrativa e contabile, garantendo la trasparenza, l'integrità e la correttezza della gestione aziendale.

Il Collegio opera in conformità con le normative vigenti e con lo statuto dell'azienda ed è composto da **tre sindaci effettivi e due supplenti**, tutti appartenenti al Ministero della Giustizia o ad Ordini Professionali.

Tra le sue principali responsabilità vi è quella di **monitorare l'osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle procedure interne**, al fine di prevenire e contrastare eventuali irregolarità o illeciti. A tal fine, il Collegio sindacale esamina i bilanci, i documenti contabili e gli atti della società, verificando la correttezza della loro redazione e la congruità delle operazioni svolte.

Inoltre, il Collegio sindacale ha il compito di esprimere pareri e consigli al Consiglio di amministrazione e all'assemblea degli azionisti su questioni di rilevanza economica, finanziaria e contabile. Tale contributo è fondamentale per garantire una corretta gestione aziendale e tutelare gli interessi degli azionisti e dei creditori.

Il Collegio sindacale può inoltre essere chiamato a svolgere indagini e verifiche su specifiche questioni, anche su richiesta degli azionisti o dell'assemblea, al fine di accertare eventuali situazioni di criticità o di conflitto di interessi.

A supporto dell'operato del Collegio, il controllo esterno è affidato alla società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. (PWC), che svolge il ruolo di **revisore legale**. Questo doppio livello di controllo – interno ed esterno – rafforza la credibilità delle informazioni di bilancio e la fiducia degli stakeholder.



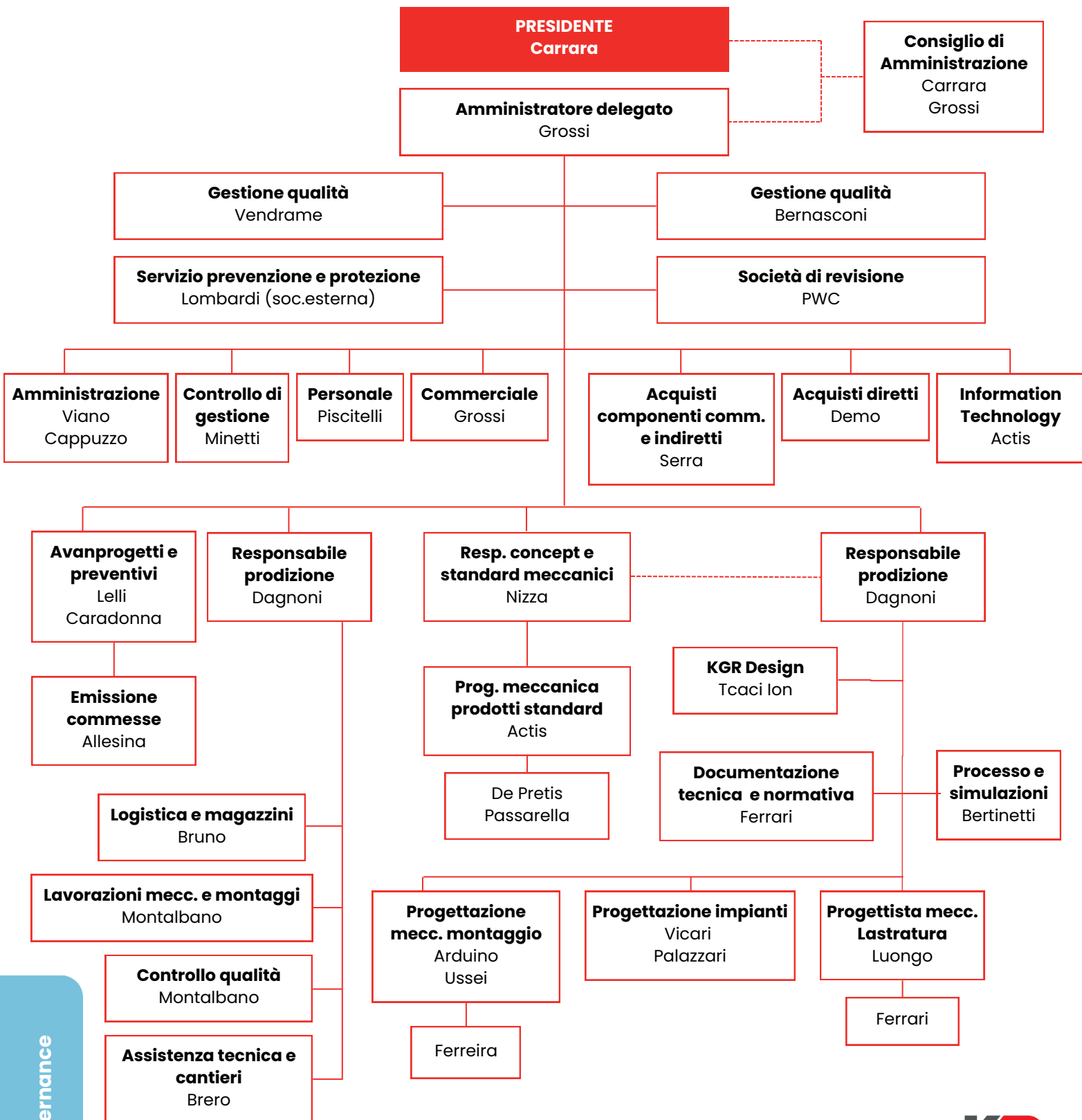
### Composizione Collegio sindacale al 31.12.2024

Nominativo	Ruolo	Data atto di nomina	In carica fino
Luca Bernasconi	Presidente del Collegio Sindacale	12/05/2023	Fino approvazione bilancio 31/12/2025
Federico Vai	Sindaco	12/05/2023	Fino approvazione bilancio 31/12/2025
Francesco Bafunno	Sindaco	22/07/2024	Fino approvazione bilancio 31/12/2025
Fabio Tullio Coaloa	Sindaco supplente	12/09/2024	Fino approvazione bilancio 31/12/2025
Mario De Blasi	Sindaco supplente	12/09/2024	Fino approvazione bilancio 31/12/2025
PricewaterhouseCoopers S.P.A.	Società di revisione	12/05/2023	Fino approvazione bilancio 31/12/2025





A **livello operativo**, KGR è sviluppata come illustrato nel seguente organigramma aziendale.





# Compliance e performance economiche

 Indicatori GRI: 201-1

## Contributi agli obiettivi dell'Agenda 2030



**Target 8-2:** Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera.

**Target 8-3:** Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.



**Target 16-5:** Ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le loro forme.

**Target 16-6:** Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli.





Nel 2024, KGR ha mantenuto un forte impegno verso una gestione economica trasparente e responsabile, finalizzata alla creazione di valore sostenibile.

Al fine di avere una visione completa della capacità dell'organizzazione di generare e ripartire il valore economico in maniera trasparente e articolata tra le diverse categorie di stakeholder, le informazioni raccolte sono state suddivise in tre componenti:

- **Valore Economico Direttamente Generato (EVG):** comprende i ricavi derivanti dalle attività principali dell'organizzazione;
- **Valore Economico Distribuito:** include le spese operative, i salari e i benefit erogati ai dipendenti, i pagamenti effettuati ai fornitori di capitale, i tributi versati alle istituzioni e gli investimenti destinati alla comunità;
- **Valore Economico Non Distribuito:** si ottiene sottraendo dal valore economico generato il valore effettivamente distribuito.

Valore economico direttamente generato e distribuito			
	2023	2024	Δ% 2024/ 2023
<b>Ricavi</b>			
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	11.160.730,00€	10.897.259,00€	-2,40%
Altri ricavi e proventi	265.217,00€	79.953,00€	-69,90%
<b>Totale ricavi</b>	<b>11.425.947,00€</b>	<b>10.977.212,00€</b>	<b>-3,90%</b>
<b>A) Valore economico generato</b>	<b>11.425.947,00€</b>	<b>10.977.212,00€</b>	<b>-3,90%</b>
<b>Costi operativi</b>			
Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci, servizi	4.635.209,00€	4.677.027,00€	0,90%
Servizi	2.781.523,00€	3.122.264,00€	12,30%
Godimento di beni di terzi	173.327,00€	171.417,00€	-1,10%
<b>Totale costi operativi</b>	<b>7.590.059,00€</b>	<b>7.970.708,00€</b>	<b>5%</b>



	2023	2024	Δ% 2024/ 2023
<b>Salari e benefit dei dipendenti</b>			
Salari e stipendi	1.912.667,00 €*	1.885.536,00€	-1,40%
Oneri sociali	603.507,00 €*	600.180,00€	0,60%
Trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza e altri costi del personale	124.988,00€	137.889,00€	10,30%
<b>Totale salari e benefit dei dipendenti</b>	<b>2.641.162,00 €*</b>	<b>2.623.605,00€</b>	<b>0,70%</b>
<b>Pagamenti a fornitori di capitale</b>			
Altri oneri finanziari	175.349,00 €*	250.620,00€	42,90%
<b>Totale pagamenti a fornitori di capitali</b>	<b>175.349,00 €*[2]</b>	<b>250.620,00€</b>	<b>42,90%</b>
<b>Pagamenti alla Pubblica Amministrazione</b>			
Imposte correnti	24.979,00€	41.610,00€	66,60%
<b>Totale pagamenti alla Pubblica Amministrazione</b>	<b>24.979,00€</b>	<b>41.610,00€</b>	<b>66,60%</b>
<b>Investimenti nella comunità</b>			
Inserire eventuali voci relative investimenti nelle comunità (es. <b>Liberalità</b> )			
<b>Totale investimenti nella comunità</b>			
<b>B) Valore economico distribuito</b>	<b>10.431.549,00€</b>	10.886.543,00€	<b>4,40%</b>
<b>C) Valore economico trattenuto (A-B)</b>	<b>994.398,00€</b>	<b>90.669,00€</b>	<b>-90,90%</b>

[2] I dati contrassegnati con un asterisco (\*) sono stati modificati rispetto a quelli inseriti nel Bilancio di sostenibilità 2023 e sostituiti con quelli del Bilancio economico 2023 depositato. Tali dati, così come quelli relativi al Valore Economico Distribuito e al Valore Economico Trattenuto del 2023 costituiscono un restatement delle informazioni rispetto al Bilancio di sostenibilità del 2023.



Nel 2024, i **ricavi complessivi** – comprensivi delle vendite e delle prestazioni, nonché degli altri ricavi e proventi – sono stati pari a 10.977.212,00 €, registrando un **calo del 3,9%** rispetto ai 11.425.947,00 € del 2023. Nello specifico:

- **ricavi delle vendite e delle prestazioni:** variazione negativa del 2,4%;
- **altri ricavi e proventi:** l'andamento è stato più marcato, con una forte diminuzione pari del 69,9%.

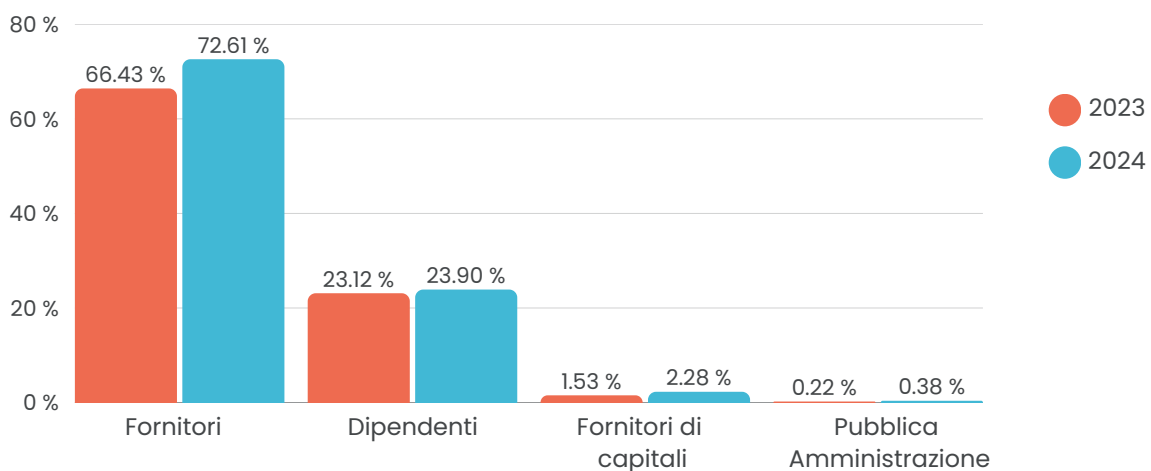
Questa dinamica suggerisce che, se da un lato le tradizionali attività di vendita mantengono una stabilità relativa, dall'altro le fonti di reddito accessorie hanno subito un significativo restringimento, evidenziando possibili effetti negativi legati al contesto del mercato.

Per quanto riguarda i **costi operativi**, nel 2024 i costi operativi aggregati hanno raggiunto i 7.970.708,00 €, evidenziando un **incremento del 5,0%** rispetto all'anno precedente. I **costi per il personale** sono stati invece pari a 2.623.605,00 €, registrando una leggera flessione dello **0,7%** rispetto al 2023.

Il bilancio del 2024 mostra un'attenzione crescente anche verso gli **impegni finanziari e fiscali**, con un incremento pari al 42,9% relativamente ai pagamenti ai fornitori di capitali e del 66,6% per i pagamenti alla Pubblica Amministrazione.

Il grafico seguente mette in luce la **distribuzione del valore creato dall'azienda**, parametrizzato con il valore economico effettivamente generato da KGR. Questo asset viene ripartito **tra quattro categorie fondamentali** di stakeholder, ovvero fornitori, dipendenti, fornitori di capitali e la Pubblica Amministrazione. I fornitori rappresentano la quota maggiore, con un incremento dal 66,43% nel 2023 al 72,91% nel 2024. Questo dato conferma l'orientamento strategico verso il rafforzamento della supply chain, che non solo è fondamentale per la continuità operativa, ma incarna anche una politica di responsabilità e trasparenza nei rapporti commerciali.

Parallelamente, la quota destinata ai dipendenti passa dal 23,12% al 23,90%, confermando l'impegno dell'azienda nella valorizzazione del capitale umano.





# Etica dell'attività di business

 **Indicatori GRI: 2-15, 2-26, 2-27, 2-28**

## Contributi agli obiettivi dell'Agenda 2030



**Target 12-6:** incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche.

**Target 12-8:** entro il 2030, fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.



**Target 16-5:** ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le loro forme.

**Target 16-6:** sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli.

**Target 16-7:** assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.

KGR si impegna quotidianamente a condurre le proprie attività imprenditoriali con trasparenza, integrità e responsabilità. Al centro di questo impegno risiede il **Codice Etico**, strumento fondamentale che definisce i principi e le regole di comportamento a cui devono attenersi amministratori, dirigenti, dipendenti e partner commerciali. Il Codice Etico rappresenta il pilastro attraverso cui l'azienda garantisce il rispetto delle norme vigenti, la lealtà nei rapporti con gli stakeholder e la tutela della reputazione aziendale.

In particolare, le disposizioni contenute nel Codice Etico hanno guidato le decisioni strategiche e operative, rafforzando il rapporto fiduciario con clienti, fornitori, istituzioni e tutte le parti interessate. L'approccio etico di KGR si riflette in ogni ambito dell'attività aziendale, dalla gestione delle risorse umane alla trasparenza della contabilità, contribuendo così alla creazione di valore sostenibile nel lungo termine.



Tra KGR e chiunque operi al suo interno sussiste un rapporto di piena fiducia. Pertanto, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo **devono astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale**, diretto o indiretto, **a quelli dell'azienda** o che possa intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa. I dipendenti devono comunicare eventuali conflitti di interesse alla società attraverso il proprio superiore gerarchico ed evitare di utilizzare la loro posizione lavorativa per ottenere vantaggi personali.

KGR, infatti, vieta a tutti i destinatari del Codice Etico di accettare, offrire o promettere denaro, beni o favori non dovuti per influenzare decisioni aziendali.

Questi principi valgono anche nei rapporti con le autorità e le istituzioni pubbliche, con le organizzazioni politiche e sindacali e con tutti gli altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi. Tutti i rapporti devono infatti essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e del Codice Etico, **evitando qualsivoglia tipologia di conflitto di interesse e mantenendo l'integrità aziendale**.

A tal fine, KGR ha implementato **procedure specifiche per garantire la trasparenza e la correttezza delle operazioni aziendali**. Ogni operazione deve essere documentata e tracciabile, anche al fine di garantire agli azionisti ed ai terzi la possibilità di avere un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

Tali procedure sono volte a **prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi** sulla situazione aziendale e vengono costantemente aggiornate e integrate in base all'analisi del contesto. Esse vanno adottate da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intervengono nel processo operativo di KGR. Le operazioni vengono suddivise tra soggetti diversi, con competenze ben definite, per evitare una concentrazione eccessiva di poteri in capo a singoli soggetti.

KGR, inoltre, promuove e incoraggia la **collaborazione dei dipendenti nel far rispettare, conoscere ed attuare il Codice Etico** e, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, i protocolli specifici, segnalando eventuali carenze e violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza.

A tale scopo, la società prevede **specifici programmi formativi e informativi** nei confronti di tutto il personale dipendente, elaborati in base alle diverse esigenze e responsabilità dei vari fruitori.

Guardando al futuro, è doveroso segnalare che **nel corso del 2024 sono stati avviati importanti processi di miglioramento** per rafforzare ulteriormente la struttura di governance aziendale. Nel 2025, infatti, KGR adotterà il **Modello Organizzativo di gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001** (c.d. Modello 231) e implementerà un sistema di segnalazioni in materia di **Whistleblowing** conforme al D.lgs. n. 24/2023.



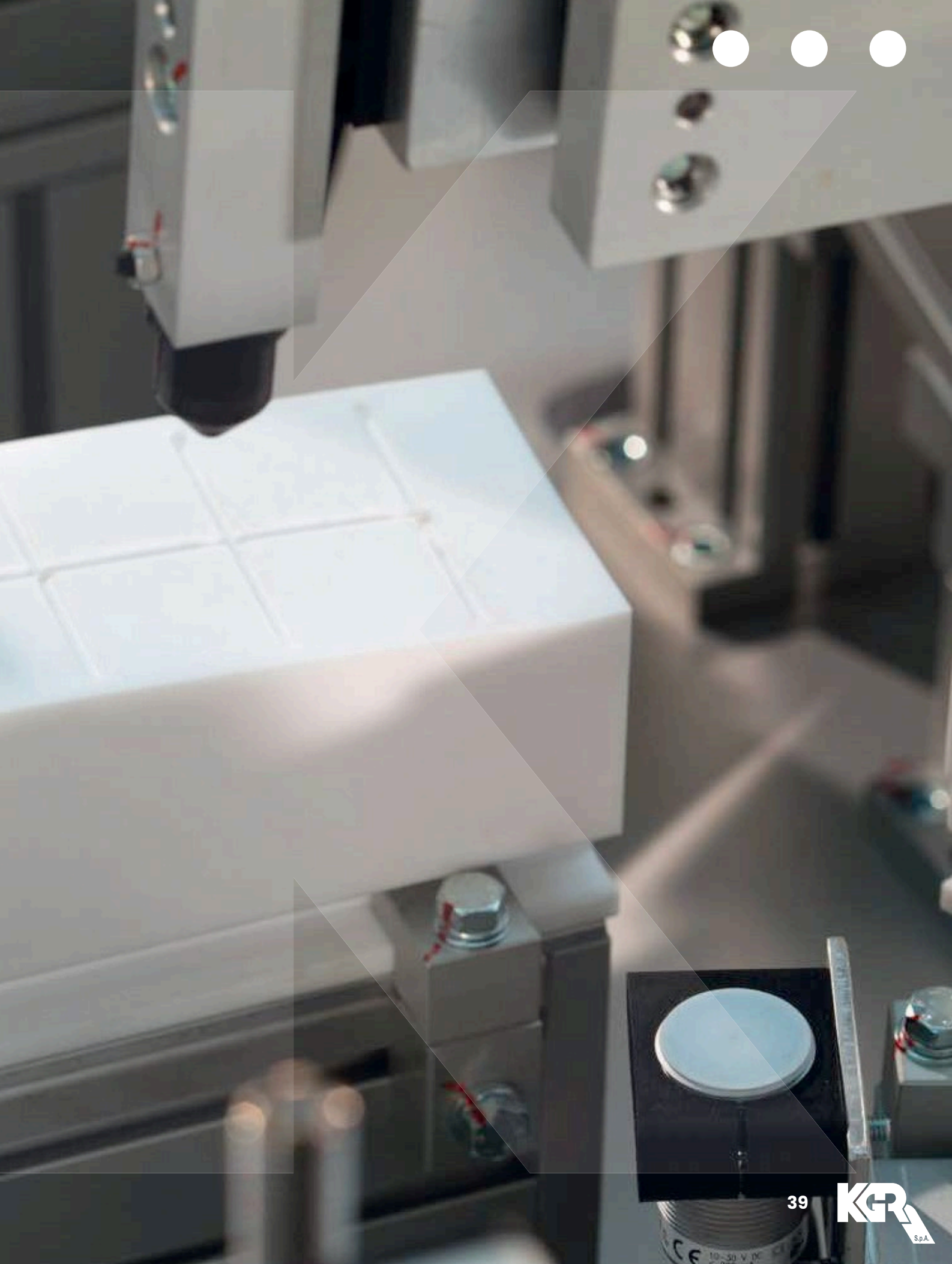
Il **Modello 231** rappresenta un approccio strategico e operativo finalizzato a identificare, valutare e gestire i rischi legati a potenziali comportamenti illeciti e reati all'interno dell'organizzazione. Non si tratta semplicemente di una raccolta di procedure, ma di uno strumento integrato che garantisce il corretto assetto dei processi decisionali, individuando le aree di maggiore esposizione al rischio e definendo misure preventive e di controllo strutturato. Questo modello, attraverso un'attenta analisi del contesto operativo e delle specifiche attività aziendali, permette di allineare gli interventi correttivi e di monitoraggio al fine di prevenire eventuali situazioni di conflitto di interessi, abusi e altre condotte non conformi ai valori etici dichiarati.

Parallelamente, il **canale di segnalazione Whistleblowing** si configura come uno strumento fondamentale per promuovere un ambiente di trasparenza e integrità. Questo sistema consente a dipendenti, collaboratori e stakeholder esterni di segnalare in maniera sicura e riservata eventuali illeciti di cui vengano a conoscenza durante lo svolgimento della loro attività lavorativa. La sua funzionalità si basa sulla protezione garantita al segnalante, assicurando l'anonimato e prevenendo qualsiasi forma di ritorsione. Grazie a procedure ben definite per la raccolta, l'analisi e l'intervento tempestivo sulle segnalazioni, il sistema di Whistleblowing diventa un pilastro del sistema di controllo interno, contribuendo attivamente alla gestione dei rischi e al continuo miglioramento della governance aziendale.

Questi strumenti rappresentano ulteriori garanzie per **prevenire situazioni di rischio e garantire un'azione tempestiva e mirata in caso di criticità** e testimoniano il costante impegno di KGR nell'evoluzione della governance aziendale, rafforzando la cultura della responsabilità e dell'integrità, nel pieno rispetto dei valori etici e delle normative vigenti. Grazie a questo approccio, non si è registrato **alcun caso di non conformità a leggi e regolamenti** durante il periodo di rendicontazione.

Un impegno concreto verso la responsabilità sociale d'impresa e l'etica aziendale è rappresentato anche dall'iscrizione ad associazioni. Partecipare attivamente a organizzazioni settoriali o gruppi professionali consente alle imprese di contribuire alla diffusione di buone pratiche, favorire la trasparenza, promuovere l'innovazione sostenibile e rafforzare il dialogo con gli stakeholder.

**KGR fa parte di AMMA – Unione Industriali.** Dal 1° gennaio 2024, a seguito della fusione con l'Associazione Imprese di Impianti Tecnologici, l'acronimo AMMA ha assunto il nuovo significato di Aerospazio, Mobilità sostenibile, Meccatronica, Aziende impiantistiche e general contractor.





# Qualità e innovazione dei prodotti

## Contributi agli obiettivi dell'Agenda 2030



**Target 9-2:** promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e, entro il 2030, aumentare in modo significativo la quota del settore di occupazione e il prodotto interno lordo, in linea con la situazione nazionale, e raddoppiare la sua quota nei paesi meno sviluppati.

**Target 9-4:** entro il 2030, aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili, con maggiore efficienza delle risorse da utilizzare e una maggiore adozione di tecnologie pulite e rispettose dell'ambiente e dei processi industriali, in modo che tutti i paesi intraprendano azioni in accordo con le loro rispettive capacità.

**Target 9-5:** potenziare la ricerca scientifica, promuovere le capacità tecnologiche dei settori industriali in tutti i paesi, in particolare nei paesi in via di sviluppo, anche incoraggiando, entro il 2030, l'innovazione e aumentando in modo sostanziale il numero dei lavoratori dei settori ricerca e sviluppo ogni milione di persone e la spesa pubblica e privata per ricerca e sviluppo.

## Sistema di Gestione Qualità

Nel 2024, KGR conferma il proprio impegno verso il miglioramento continuo e il presidio della qualità, attraverso un **Sistema di Gestione conforme alla norma ISO 9001:2015**, ormai pienamente integrato nei processi aziendali.

L'obiettivo è garantire in modo costante la qualità nella **progettazione, produzione, installazione e assistenza di macchine, attrezzature e impianti automatici** per saldatura, lavorazioni e montaggi, assicurando al contempo la soddisfazione dei clienti e la competitività sul mercato, in particolare nel settore automotive.



Il sistema si basa su un'articolazione chiara e strutturata dei processi aziendali, suddivisi in tre macro categorie:

- **processi gestionali:** attività di indirizzo e controllo affidate alla Direzione, tra cui la gestione del sistema qualità e della sicurezza aziendale;
- **processi principali:** operazioni direttamente legate alla creazione di valore per il cliente, come lo sviluppo del prodotto, la gestione delle offerte, la produzione e la logistica;
- **processi di supporto:** funzioni trasversali come la formazione, la gestione degli approvvigionamenti e il monitoraggio delle prestazioni, che, pur non generando valore diretto per il cliente, sono fondamentali per il funzionamento del sistema.

Ogni processo è stato mappato con riferimento ai soggetti responsabili, agli input e agli output, alla documentazione di riferimento e agli indicatori di performance. Inoltre, KGR ha applicato un approccio strutturato alla gestione del rischio (Risk-Based Thinking), in linea con i requisiti della certificazione. Per ciascun processo sono stati identificati i potenziali **rischi (R)**, valutati sulla base della **probabilità (P)** e della **gravità (G)** dell'impatto ( $R = P \times G$ ), e sono state definite specifiche azioni di mitigazione.

Questo approccio consente all'organizzazione di **agire in modo proattivo**, prevenendo criticità, rafforzando il controllo sui processi e alimentando una cultura aziendale orientata alla qualità, alla prevenzione e alla trasparenza.

Il risultato è un sistema che non solo rispetta gli standard normativi, ma contribuisce concretamente a rafforzare la fiducia dei clienti e la solidità complessiva dell'azienda.

## Ricerca e sviluppo

In continuità con gli anni precedenti, KGR riconferma il ruolo centrale della ricerca e sviluppo (R&S), considerandola un asset strategico per mantenere competitività e capacità di risposta in un mercato in continua evoluzione.

Anche per l'anno 2024, l'azienda si è avvalsa del **credito d'imposta ricerca e sviluppo, innovazione tecnologica, design e ideazione estetica**, come previsto dalla Legge n. 160/2019 e dal D.M. 26 maggio 2020. In particolare, KGR ha sviluppato progetti tecnologici ad alto valore aggiunto, finalizzati sia a migliorare le prestazioni e l'efficienza dei propri impianti e linee produttive, sia a favorire l'adattamento a nuove esigenze di mercato, con un focus particolare sui principi dell'economia circolare e della sostenibilità.

Nello specifico, nel corso del 2024 KGR ha sviluppato **tre progetti** in ambito di **ricerca e sviluppo** e di **innovazione tecnologica**.



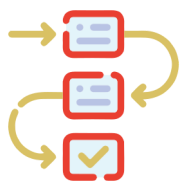
Le **attività di R&S** sono volte all'acquisizione di nuove conoscenze e alla trasformazione di tali conoscenze in potenziali applicazioni tecnologiche. In questo ambito rientrano:

- **ricerca fondamentale:** attività finalizzate all'espansione del sapere scientifico senza un'applicazione immediata;
- **ricerca industriale:** attività orientate allo studio e allo sviluppo di nuove tecnologie applicabili in ambito produttivo;
- **sviluppo sperimentale:** attività dedicate alla trasformazione delle conoscenze scientifiche in prototipi o processi utilizzabili sul mercato.

L'**innovazione tecnologica** si concentra invece sull'applicazione operativa delle conoscenze ottenute attraverso la R&S. Si tratta di attività che rendono concretamente fruibili le nuove tecnologie migliorando prodotti, processi produttivi o servizi. In particolare, esse includono:

- progetti finalizzati alla realizzazione di prodotti nuovi o significativamente migliorati;
- sviluppo e ottimizzazione di processi produttivi, che possono comportare anche innovazioni organizzative e di marketing;
- attività che, in alcuni settori, abbracciano il design e l'ideazione estetica, contribuendo così a migliorie non solo funzionali ma anche commerciali.





## PROGETTO 1 - Investimenti in attività di ricerca e sviluppo

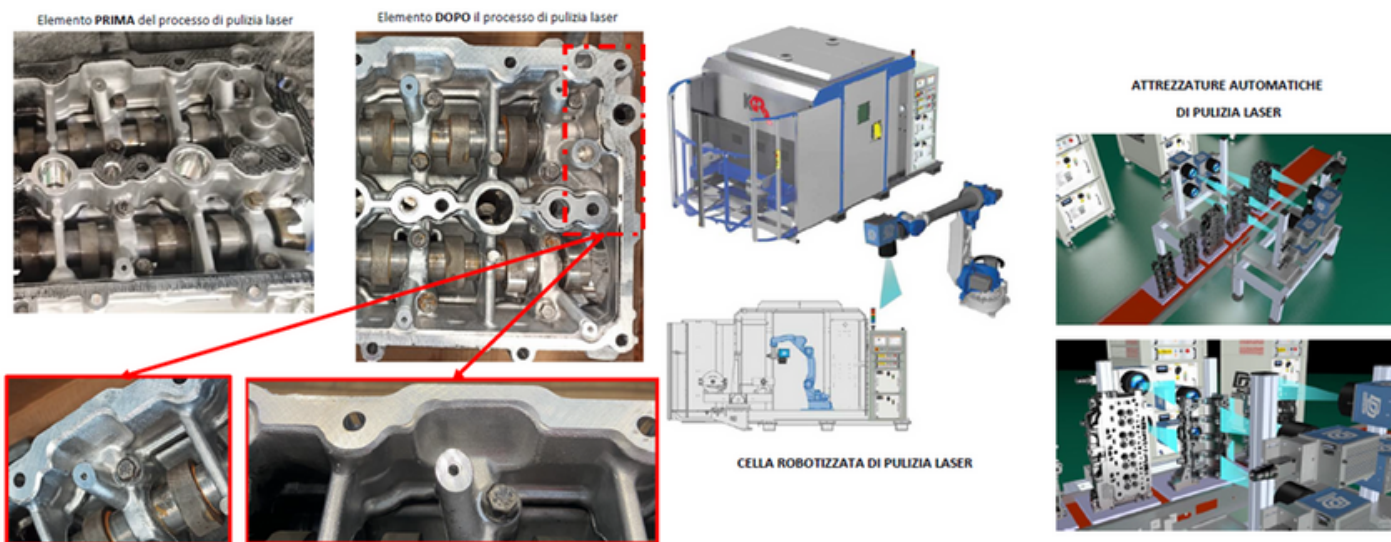
2024 | 08/01/2024 - 20/12/2024

Ambito scientifico e/o tecnologico | Ingegneria meccanica, ingegneria elettrica

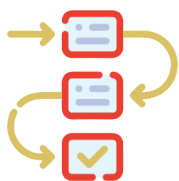
Questo progetto si inserisce nell'ambito dell'innovazione di settore ed è stato finalizzato allo sviluppo di un sistema laser altamente specializzato per la rimozione selettiva dei residui silicici presenti su componenti motore. L'obiettivo principale era sostituire i metodi tradizionali di pulizia (spesso basati su solventi o abrasivi) con un processo più preciso, automatizzato e sostenibile, capace di:

1. migliorare la qualità del trattamento delle superfici, evitando danni meccanici;
2. eliminare l'utilizzo di agenti chimici, con benefici ambientali e per la salute degli operatori;
3. integrare il sistema in celle robotizzate chiuse, assicurando un'elevata sicurezza operativa;
4. garantire modularità e replicabilità, per poter adattare la soluzione a contesti produttivi di versi.

L'uso del laser per la sublimazione selettiva del silicone rappresenta un significativo salto tecnologico rispetto ai metodi convenzionali, con potenziali ricadute positive anche in termini di riduzione dei costi di manutenzione e ciclo vita dei prodotti trattati.



Studio della cella robotizzata e delle attrezzature



## PROGETTO 1 - Investimenti in attività di innovazione tecnologica

2024 | 01/03/2024 - 27/09/2024

Ambito scientifico e/o tecnologico | Ingegneria meccanica, ingegneria elettrica

L'obiettivo di questo progetto è stato quello di realizzare una **linea automatizzata per l'assemblaggio di motori rigenerati**, nell'ottica della **transizione verso modelli produttivi più sostenibili**. Le novità introdotte riguardano:

- l'integrazione di **robot collaborativi e sistemi intelligenti di visione artificiale** per il controllo qualità in linea;
- l'uso di **software di simulazione** per la verifica preventiva dei cicli di lavoro;
- l'introduzione di **stazioni modulari** adattabili a diverse configurazioni di motori, per aumentare la flessibilità operativa.

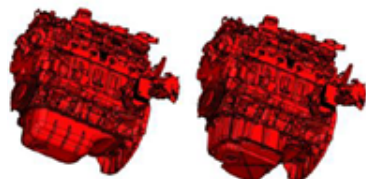
Il progetto mira a rendere economicamente sostenibile la rigenerazione dei motori, abbattendo sprechi e tempi di ciclo, e a promuovere un modello produttivo basato sul **riutilizzo e la minimizzazione degli scarti**, in linea con i principi dell'economia circolare.



1 - DMU DV5 RC-RU

Postazione linea

3 - DMU EB2 ADB-FA



DV5-RC

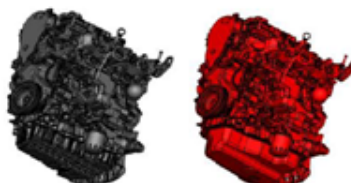
DV5-RU



EB2-FA

EB2-FA

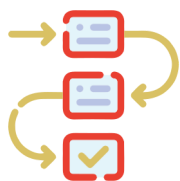
2 - DMU DW10 FC-FU



DW10-FC

DW10-FU

Esempi di varie tipologie di motori prese in considerazione per il progetto



## PROGETTO 2 - Investimenti in attività di innovazione tecnologica

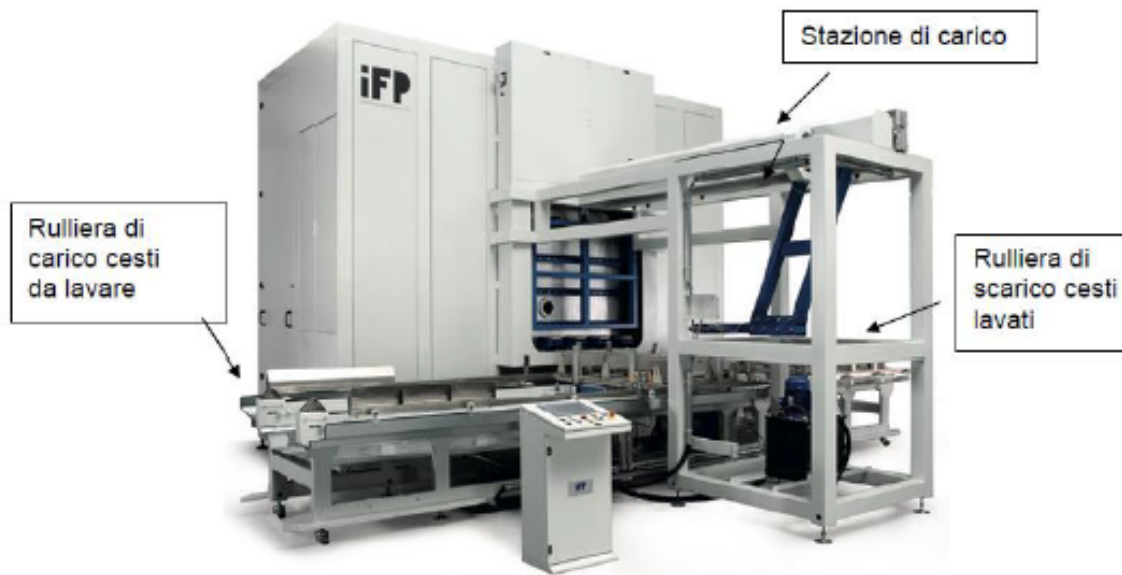
2024 | 01/10/2024 - 13/12/2024

Ambito scientifico e/o tecnologico | Ingegneria meccanica, ingegneria elettrica

Complementare al progetto precedente, questa iniziativa si è focalizzata sullo sviluppo di un impianto automatizzato per il **recupero e la pulizia dei motori dismessi**, con particolare attenzione alla sicurezza e all'impatto ambientale. Il progetto si caratterizza per l'introduzione di un sistema di lavaggio a sottovuoto, capace di rimuovere contaminanti in modo efficiente e a basso impatto; un sistema di trasporto ad anello chiuso con movimentazione automatica dei componenti; stazioni di lavoro ergonomiche e assistite, progettate per ridurre il carico fisico degli operatori e migliorare la sicurezza; infine, una gestione integrata dei reflui e una completa tracciabilità del processo.

L'obiettivo è stato quello di creare una soluzione replicabile per il recupero di componenti industriali, in grado di ottimizzare tempi, costi e sostenibilità, e al tempo stesso di elevare gli standard qualitativi del prodotto rigenerato.

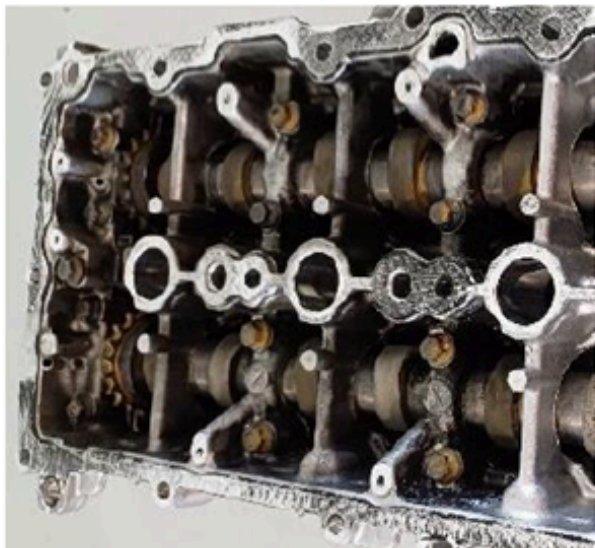
Progettazione degli impianti



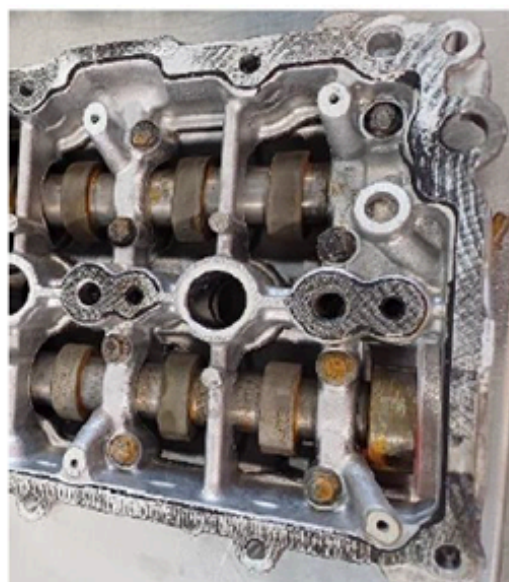
Macchinario di lavaggio



Elemento **PRIMA** del processo di lavaggio



Elemento **DOPO** il processo di lavaggio



Schema del processo



Nel 2024 **KGR ha realizzato investimenti per un totale di 340.645,95 €**, coinvolgendo complessivamente **48 addetti** tra tecnici, progettisti e disegnatori. Queste iniziative, rientranti tra le attività agevolabili ai sensi della Legge n. 160/2019, hanno consentito di beneficiare di un vantaggio fiscale.

Tale beneficio è calcolato come percentuale delle spese ammissibili e prevede aliquote differenziate a seconda che il progetto rientri in attività di ricerca e sviluppo (10%) o di innovazione tecnologica (5%). Complessivamente, nel 2024 KGR ha ottenuto un beneficio pari a **28.002,90 €**, così suddiviso:

Progetti 2024				
Progetti	Ambito	N° addetti coinvolti	Costi	Beneficio (al 5% o al 10%)
Progetto 1	Ricerca e sviluppo	18	219.441,98 €	21.941,20 € (al 10%)
Progetto 1	Innovazione tecnologica	16	81.451,14 €	4.072,56 € (al 5%)
Progetto 2	Innovazione tecnologica	14	39.782,83 €	1.989,14 € (al 5%)
<b>TOTALE</b>		<b>48</b>	<b>340.645,95 €</b>	<b>28.002,90 €</b>

# SOSTENIBILITÀ SOCIALE





# Gestione delle risorse umane e sviluppo delle competenze

## Contributi agli obiettivi dell'Agenda 2030



**Target 3-8:** conseguire una copertura sanitaria universale, compresa la protezione dai rischi finanziari, l'accesso a servizi essenziali di assistenza sanitaria di qualità e l'accesso a farmaci essenziali sicuri, efficaci, di qualità e a prezzi accessibili e vaccini per tutti.



**Target 4-4:** entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.



**Target 8-8:** proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario.



**Target 10-2:** entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.

KGR pone al centro del proprio operato la **gestione attenta e strategica del capitale umano**, creando un ambiente di lavoro stimolante e aperto in cui ogni collaboratore e collaboratrice possa esprimere al meglio il proprio potenziale.

Le iniziative incentrate sulle risorse umane non rappresentano soltanto strumenti funzionali al raggiungimento degli obiettivi aziendali, ma costituiscono il fondamento di una cultura orientata alla crescita, all'innovazione e al benessere condiviso, configurandosi come parte integrante di una visione aziendale orientata alla sostenibilità sociale.



# Le risorse umane di KGR

 **Indicatori GRI: 2-7, 2-8, 2-20, 2-21, 2-30, 401-1**

Nel corso degli ultimi tre anni, **il numero complessivo delle risorse umane di KGR è rimasto costante**, con una netta prevalenza (97,5%) di dipendenti inquadrati a tempo pieno e indeterminato.

**Personale suddiviso per tipologia contrattuale**

	2022			2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dipendenti a tempo indeterminato</b>	33	5	<b>38</b>	34	5	<b>39</b>	34	5	<b>39</b>
<b>Dipendenti a tempo determinato</b>	0	1	<b>1</b>	2	0	<b>2</b>	1	0	<b>1</b>
<b>Totale dipendenti</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>
<b>Dipendenti a tempo pieno</b>	33	5	<b>38</b>	36	4	<b>40</b>	35	4	<b>39</b>
<b>Dipendenti a tempo parziale</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>
<b>Sostenibilità sociale</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>



La totalità del personale dipendente è inquadrata in contratti collettivi nazionali. Ciò garantisce conformità alle normative italiane in materia di lavoro e tutela dei lavoratori e condizioni salariali e contrattuali omogenee e trasparenti, elemento fondamentale per il mantenimento della stabilità e della motivazione all'interno dell'azienda. La maggior parte dei dipendenti (39 su 40) è inquadrata all'interno del **CCNL Metalmeccanica Industria**, mentre un unico soggetto è inquadrato con il **CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di beni e servizi**, come espressione di una differenza funzionale e gerarchica rispetto al resto del personale.

Al personale dipendente si aggiungono, per il 2024:

- **2 collaboratori** (uomini) **con contratto a progetto Co.Co.Co.**, di cui uno si occupa di consulenza e formazione al personale e di attività di logistica in materia di gestione e ricambi attrezzature; e l'altro di consulenza e formazione in materia di collaudi di attrezzature e saldatrici;
- **1 stagista** (uomo) operante nel reparto officina meccanica.

Per quanto riguarda la suddivisione del personale dipendente in base al livello di inquadramento, possiamo notare che **nel 2024 la maggior parte delle risorse è inquadrata al livello C3** (13 risorse), seguito subito dopo dai livelli B2 (9 risorse) e B1 (7 risorse). Sono inoltre aumentati di due unità i quadri, passando da 3 nel 2023 a 5 nel 2024.

**Sono inoltre aumentati di due unità i quadri**, passando da 3 nel 2023 a 5 nel 2024.

Di seguito un'analisi delle caratteristiche delle categorie più presenti presso KGR.

I lavoratori del **livello C3** gestiscono in maniera autonoma attività produttive, tecniche, amministrative e di servizio, e, grazie a competenze approfondite nelle discipline e tecnologie correlate, sono in grado di coordinare gruppi eterogenei e interfacciarsi con altre funzioni aziendali, affrontando in modo efficace compiti complessi e non abituali e individuando le priorità operative in base alle esigenze di clienti e fornitori.

Il **livello B1**, invece, è il primo livello con ruoli specialistici e gestionali, a cui appartengono i lavoratori che, nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, godono di ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati e svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico, grazie alla competenza e perizia derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione.

Al **livello B2** – livello intermedio del campo professionale – appartengono i lavoratori cosiddetti "direttivi", dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda, che hanno responsabilità autonoma di unità e/o progetti, in quanto sono in grado di reperire e trattare tutte le informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse coordinando i contributi e gli strumenti a loro disposizione, guidando inoltre lo sviluppo delle competenze dei colleghi nelle aree di propria specializzazione.



### Personale suddiviso per genere, età e livello

Livello	2023									2024								
	Uomini			Donne			Totale personale			Uomini			Donne			Totale personale		
	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	<30 anni	30-50 anni	>50 anni	Uomini	Donne	Totale
<b>Diregenti</b>			1				1	0	1			1				1	0	1
<b>Quadro A1</b>		1	1			1	2	1	3		2	2			1	4	1	5
<b>B3</b>			2				2	0	2			2				2	0	2
<b>B2</b>		3	6			3	9	3	12		2	4		1	2	6	3	9
<b>B1</b>		3	2		1		5	1	6	1	2	3		1		6	1	7
<b>C3</b>	3	4	5				12	0	12	3	5	5				13	0	13
<b>C2</b>	2						2	0	2							0	0	0
<b>C1</b>							0	0	0							0	0	0
<b>D2</b>	3						3	0	3	2		1				3	0	3
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>

**I quadri (A1)** sono dipendenti che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, ricoprono una posizione di responsabilità e di elevato livello gerarchico all'interno dell'organizzazione. Oltre a una solida preparazione tecnica nel settore di riferimento, devono possedere abilità trasversali come la capacità di comunicare, negoziare e risolvere problemi, che permettono loro di interfacciarsi efficacemente sia con il personale operativo sia con la direzione, garantendo una corretta implementazione delle strategie aziendali e una rapida risposta alle esigenze di mercato.



Pur essendo rimasto costante il numero complessivo delle risorse di KGR, nel corso degli ultimi anni si è rilevato un **crescente tasso di turnover sia in ingresso sia in uscita**.

Analisi del turnover						
	2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tasso turnover in ingresso	24%	0%	21%	17%	20%	17%
Tasso turnover in uscita	15%	17%	15%	19%	20%	20%
Tasso di crescita/ decrecita	9%	-17%	5%	-3%	0%	-2%
Tasso di sostituzione	160%	0%	133%	86%	100%	88%

Per quanto riguarda il **turnover in ingresso**, nel 2023 il tasso è stato pari al 24% per gli uomini e pari allo 0% per le donne, con una media complessiva del 21%. Nel 2024, invece, il tasso complessivo di turnover in ingresso è stato del 17%, con un tasso di nuove assunzioni maschili pari al 17% e femminili pari al 20%.

Il **turnover in uscita**, invece, nel 2023 è stato del 15% per gli uomini e del 17% per le donne, con un dato complessivo pari al 15%. Nel 2024, i tassi di uscita hanno registrato un incremento, raggiungendo il 19% per gli uomini e il 20% per le donne, con una media complessiva pari al 20%.

Complessivamente, nel 2023 il comparto maschile ha registrato un **tasso di crescita** del 9%, mentre quello femminile ha evidenziato una **decrecita** del 17%, con un risultato netto complessivo del +5%. Nel 2024, il comparto femminile si è mantenuto stabile, mentre il comparto maschile ha subito una variazione negativa del 3%, determinando un risultato netto complessivo pari a -2%.



<b>Nuove assunzioni e turnover</b>						
<b>Personale entrato per fascia di età</b>						
	<b>2023</b>			<b>2024</b>		
	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
< 30 anni	5	0	5			0
30-50 anni	3	0	3	3	1	4
> 50 anni	0	0	0	3		3
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>Personale uscito per fascia di età</b>						
	<b>2023</b>			<b>2024</b>		
	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
< 30 anni	1	1	2	1		1
30-50 anni	1	0	1	3		3
> 50 anni	3	0	3	3	1	4
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>



Personale entrato per livello							Personale uscito per livello						
	2023			2024				2023			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dirigenti</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>Dirigenti</b>			<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Quadro A1</b>	1		<b>1</b>	3		<b>3</b>	<b>Quadro A1</b>			<b>0</b>	1		<b>1</b>
<b>B3</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>B3</b>			<b>0</b>			<b>0</b>
<b>B2</b>	2		<b>2</b>	1	1	<b>2</b>	<b>B2</b>	3		<b>3</b>	4	1	<b>5</b>
<b>B1</b>			<b>0</b>	1		<b>1</b>	<b>B1</b>			<b>0</b>	1		<b>1</b>
<b>C3</b>	2		<b>2</b>			<b>0</b>	<b>C3</b>	2		<b>2</b>			<b>0</b>
<b>C2</b>	1		<b>1</b>			<b>0</b>	<b>C2</b>			<b>0</b>			<b>0</b>
<b>C1</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>C1</b>			<b>0</b>			<b>0</b>
<b>D2</b>	2		<b>2</b>	1		<b>1</b>	<b>D2</b>		1	<b>1</b>	1		<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>



Per quanto riguarda il **rapporto annuale di retribuzione totale**, calcolato facendo un confronto tra la retribuzione annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale media di tutti i dipendenti esclusa la predetta, nel 2024 emerge un divario pari a 3,58. Tale dato, pur essendo considerevole, è determinato essenzialmente dal fatto che **la persona con massima retribuzione è un Dirigente con diverso CCNL e diversa metodologia di retribuzione.**

Per il calcolo della retribuzione media, è stato considerato solo lo stipendio base, escludendo tutte le componenti aggiuntive come il premio di risultato<sup>[3]</sup>. Nel caso dei dipendenti part-time, sono state considerate le retribuzioni piene e non quelle riproporzionate. Le retribuzioni e gli eventuali aumenti di merito del personale vengono definiti dalla Direzione Aziendale.

In generale, anche nel corso del 2024, in maniera analoga a quanto già avvenuto nel 2023, **le retribuzioni hanno registrato un notevole incremento a partire da giugno, in seguito agli aumenti contrattuali previsti dal CCNL del settore metalmeccanico.**

#### I benefit aziendali

#### **Indicatori GRI: 401-2**

Il **welfare aziendale** rappresenta un pilastro essenziale della strategia di sostenibilità sociale di KGR, in quanto trasforma il benessere dei dipendenti in un valore condiviso e duraturo. Come previsto dal CCNL Metalmeccanica Industria, entro il 1° giugno di ogni anno, l'azienda si impegna a fornire a ciascun lavoratore un **pacchetto di strumenti di welfare del valore di 200 euro**, concepito per migliorare la qualità della vita personale e familiare. Tale impegno si traduce nella possibilità di accedere a una gamma eterogenea di benefici – che spaziano dall'assistenza sanitaria integrativa, ai servizi educativi e culturali, fino alle iniziative di ricreazione e mobilità sostenibile – tutti erogati in modo strutturato e in stretta collaborazione con la rappresentanza sindacale.

Questa politica, oltre a contribuire a creare un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo, rispetta criteri di trasparenza e neutralità economica (in quanto esclude l'impatto sul trattamento di fine rapporto), a conferma di un modello di responsabilità d'impresa che integra salute, formazione e benessere in chiave sostenibile e orientata al futuro.

[3] Nel Bilancio di sostenibilità del 2023 per misurare tale indicatore era stata considerata la retribuzione totale comprensiva del premio di risultato, mentre nella rendicontazione del 2024 è stata fatta la scelta di considerare soltanto lo stipendio base. Pertanto, al fine di avere una congruità tra le due annualità, è stato rifatto anche il rapporto del 2023. Questo aspetto costituisce un restatement delle informazioni.



Nello specifico, i benefit erogati da KGR nei confronti del proprio personal dipendente sono i seguenti:

<b>Benefici per i dipendenti e i dirigenti</b>			
<b>Tipologia di benefit</b>	<b>Dipendenti</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Note</b>
<b>Assicurazione sulla vita</b>		X	
<b>Assistenza sanitaria (integrativa)</b>	X	X	
<b>Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità</b>		X	
<b>Contributi pensionistici (aggiuntivi)</b>	X	X	<i>per chi ne fa richiesta aderendo al fondo di categoria del CCNL: Cometa (per dipendenti) o Previndai (per dirigente)</i>
<b>Buoni pasto</b>	X	X	
<b>Welfare da CCNL</b>	X		



## Fondo sanitario integrativo metaSalute

L'azienda aderisce al fondo sanitario integrativo metaSalute.

Meta Salute è un fondo sanitario dedicato ai lavoratori del settore metalmeccanico, che offre una serie di servizi sanitari e prestazioni mediche ai suoi aderenti. Questo fondo è progettato per garantire assistenza sanitaria accessibile e di qualità ai dipendenti del settore metalmeccanico e ai loro familiari. Le prestazioni offerte da Meta Salute possono includere visite mediche specialistiche, trattamenti terapeutici, interventi chirurgici, assistenza domiciliare, farmaci e altro ancora, contribuendo così al benessere e alla salute dei lavoratori e delle loro famiglie.



## Fondo Cometa

I contributi pensionistici sono destinati sul fondo Cometa per il personale che ne fa richiesta, come previsto dal CCNL.

Il Fondo Cometa è un fondo pensione complementare obbligatorio per i lavoratori dipendenti del settore privato in Italia. È gestito da una società di gestione del risparmio (SGR) e offre ai lavoratori un sistema di previdenza integrativa, al di là del sistema pensionistico pubblico (INPS), al fine di integrare le prestazioni pensionistiche e garantire un reddito adeguato durante la pensione.

Come previsto dal CCNL Metalmeccanico Industria, l'azienda mette a disposizione dei dipendenti degli strumenti di welfare alternativi, per un valore pari a 200,00 euro.

I dipendenti che aderiscono al Fondo Cometa possono scegliere di versare l'importo del welfare al fondo stesso.



## Ticket Compliments

Come previsto dal CCNL Metalmeccanico Industria, l'azienda mette a disposizione dei dipendenti degli strumenti di welfare alternativi, per un valore pari a 200,00 euro.

I dipendenti possono scegliere di ottenere il welfare sotto forma di Ticket Compliments, i quali si suddividono a loro volta in:

- **Ticket Compliments TOP PREMIUM:** il buono acquisto dedicato allo shopping e al tempo libero con la più ampia rete di punti vendita convenzionati, che può essere utilizzato con massima libertà di scelta per l'acquisto di abbigliamento e accessori, spesa, articoli sportivi, elettronica, cosmetici, viaggi.
- **Ticket Compliments SELECTION:** un buono in formato cartaceo o digitale, che può essere utilizzato per fare carburante o shopping e viene accettato in 20.000 punti vendita e stazioni di servizio.



KGR prevede, inoltre, rimborsi spese per trasporti o alloggio, per i dipendenti e i dirigenti che, in base alla tipologia di mansione svolta, sono soliti effettuare trasferte di lavoro.

In ottica di incentivare il coinvolgimento attivo dei propri dipendenti, anche nel 2024 KGR ha deciso di erogare un **premio di risultato**, finalizzato a distribuire fra il personale una quota dei benefici derivanti dal raggiungimento di specifici obiettivi aziendali. Questo incentivo viene determinato sulla base di quattro parametri fondamentali: il grado di servizio al cliente, l'efficienza operativa, la qualità delle prestazioni e il risultato economico complessivo dell'azienda.

Il premio spetta a tutto il personale in servizio alla data di liquidazione; in particolare, i lavoratori somministrati a termine verranno equiparati a quelli con contratto a tempo determinato, mentre i dipendenti in staff leasing avranno lo stesso trattamento dei lavoratori a tempo indeterminato. Inoltre, il bonus sarà attribuito in misura proporzionale ai lavoratori part-time, in base al loro orario ridotto.

Per quanto riguarda l'erogazione, **l'ammontare del premio per ciascuna risorsa aziendale** viene calcolata facendo il rapporto tra il totale complessivo dell'importo da erogare come premio e il n. di ore ordinarie effettivamente lavorate da tutto il personale aziendale, il quale viene moltiplicato per le ore ordinarie effettivamente lavorate da ciascun dipendente.

In questo modo, **la distribuzione è perfettamente proporzionale allo sforzo individuale, valorizzando l'impegno quotidiano di ciascun dipendente e contribuendo, allo stesso tempo, alla crescita complessiva dell'azienda.**

### Formazione e miglioramento continuo



#### Indicatori GRI: 404-1, 404-2

Nel 2024, KGR ha ulteriormente consolidato il proprio impegno verso uno sviluppo sostenibile, fondato sul **potenziamento e la valorizzazione del capitale umano**. In un'ottica di evoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda si adopera per creare e mantenere le condizioni ideali affinché ciascun dipendente possa ampliare le proprie capacità e conoscenze.

Questa politica si basa su un **riconoscimento reale dei meriti e delle pari opportunità**: ogni collaboratore è incoraggiato a intraprendere percorsi di aggiornamento professionale mirati e a coltivare ulteriori competenze. Allo stesso tempo, dirigenti e responsabili di funzione assumono un ruolo di primo piano nel valorizzare e accrescere la professionalità dei loro team, predisponendo ambienti e strumenti che permettano a ciascuno di esprimere al meglio il proprio potenziale.



**La formazione riveste un ruolo cruciale nel favorire l'innovazione costante, instaurare un clima di fiducia e contribuire all'eccellenza dei prodotti e dei servizi offerti ai clienti.**

Al fine di condividere gli obiettivi aziendali e consolidare una cultura condivisa, la programmazione formativa di KGR si caratterizza per la sua ampia gamma, la flessibilità esecutiva e l'inclusività.

All'inizio di ogni anno, il processo di pianificazione dei corsi viene avviato insieme ai responsabili di ciascuna funzione, con l'obiettivo di identificare le esigenze specifiche di competenze relative alle mansioni e di garantire il mantenimento delle responsabilità assegnate.

Durante l'anno, i corsi vengono regolarmente svolti attraverso modalità diversificate: alcune sessioni vengono erogate da docenti interni all'azienda, mentre altre si sviluppano in collaborazione con enti di formazione esterni. Questa flessibilità consente di **adattare l'offerta formativa alle esigenze dei partecipanti**, assicurando così un'offerta qualitativamente elevata e mirata.

Inoltre, KGR sfrutta diverse modalità di finanziamento per sostenere la formazione, avvalendosi anche delle opportunità offerte dal **Fondo Interprofessionale Fondimpresa**. In questo modo, l'investimento nella formazione produce un duplice valore aggiunto: da un lato, consente un'ottimizzazione dei costi grazie al finanziamento parziale o totale dei percorsi; dall'altro, incrementa significativamente le competenze del personale, come dimostrato dal rilascio di attestati riconosciuti da Enti accreditati.

Nel corso del **2024** sono state erogate complessivamente **970 ore di formazione** per 40 dipendenti, con indicatori chiave che attestano l'efficacia del percorso. Tali ore hanno subito un **incremento pari al 40% rispetto al 2023**, dove erano state erogate in tutto 694,5 ore di formazione.



## Ore medie di formazione all'anno per dipendente

Livello	2023									2024								
	N° totale di ore di formazione erogate ai dipendenti			N° totale di dipendenti			N° medio di ore di formazione per dipendente			N° totale di ore di formazione erogate ai dipendenti			N° totale di dipendenti			N° medio di ore di formazione per dipendente		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Dirigenti</b>	1,5	0	<b>1,5</b>	1	0	<b>1</b>	1,5	-	1,5	6	0	<b>6</b>	1	0		6	-	-
<b>Quadro A1</b>	20	1,5	<b>21,5</b>	2	1	<b>3</b>	10	1,5	7,17	44	1,5	<b>45,5</b>	4	1	<b>5</b>	11	1,5	9,1
<b>B3</b>	11	0	<b>11</b>	2	0	<b>2</b>	5,5	-	5,5	11	0	<b>11</b>	2	0	<b>2</b>	5,5	-	5,5
<b>B2</b>	102	64,5	<b>166,5</b>	9	3	<b>12</b>	11,33	21,5	13,88	127	87	<b>214</b>	6	3	<b>9</b>	21,17	29	23,78
<b>B1</b>	80,5	1,5	<b>82</b>	5	1	<b>6</b>	16,1	1,5	13,67	86	1,5	<b>87,5</b>	6	1	<b>7</b>	14,33	1,5	12,5
<b>C3</b>	139,5	0	<b>139,5</b>	12	0	<b>12</b>	11,63	-	11,63	279	0	<b>279</b>	13	0	<b>13</b>	21,46	-	21,46
<b>C2</b>	54,5	0	<b>54,5</b>	2	0	<b>2</b>	27,25	-	27,25	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	-	-	-
<b>C1</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	-	-	-	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	-	-	-
<b>D2</b>	216,5	1,5	<b>218</b>	3	0	<b>3</b>	72,17	-	72,67	327	0	<b>327</b>	3	0	<b>3</b>	109	-	109
<b>Totale</b>	<b>625,5</b>	<b>69</b>	<b>694,5</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>41</b>	<b>17,38</b>	<b>13,8</b>	<b>16,94</b>	<b>880</b>	<b>90</b>	<b>970</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>25,14</b>	<b>18</b>	<b>24,25</b>



Questi risultati confermano l'**impatto positivo delle azioni formative**, in linea con l'obiettivo di rafforzare la cultura aziendale, la sicurezza operativa e l'innovazione continua.

Indice	Risultato 2024	Obiettivo 2024
Indice di addestramento (I. Add)[4]	13,7	> 6
Indice di efficienza formativa (I. Eadd) [5]	24,25	> 6

Dal punto di vista dei corsi erogati, anche nel 2024 è stata effettuata formazione di vario genere, comprendente sia quella obbligatoria in materia di salute e sicurezza, sia corsi facoltativi erogati su scelta dell'azienda.

Macro-Area formativa	Esempi di corsi	Ore totali (approx.)	Categoria di partecipanti	Obiettivi e impatto
<b>Normativa e gestione della Qualità</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Regolamentazione rapporto di lavoro</li><li>Esposizione politica della Qualità 2024</li><li>Esposizione del Sistema di gestione Qualità aziendale</li></ul>	≈ 60 ore	Responsabili, personale amministrativo e personale neoassunto	Costruire una cultura aziendale condivisa, garantendo la conformità alle normative e promuovendo l'innovazione attraverso il riconoscimento dei meriti

[4] Questo indicatore esprime il rapporto tra il totale delle ore di formazione erogate e il totale delle ore lavorate dai dipendenti, moltiplicato per 1000.

[5] Questo indicatore misura direttamente la media delle ore di formazione per dipendente ed è calcolato dividendo il totale delle ore di formazione per il numero complessivo di dipendenti.



Macro-Area formativa	Esempi di corsi	Ore totali (approx.)	Categoria di partecipanti	Obiettivi e impatto
<b>Sicurezza e prevenzione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Corso di formazione generale e specifico sulla sicurezza</li><li>• Aggiornamenti RLS e preposti</li><li>• Aggiornamenti addetti (conduzione carrelli, piattaforme, primo soccorso, gestione incendi)</li></ul>	≈ 207 ore	Tutti i livelli	Potenziare la cultura della sicurezza, ridurre i rischi e assicurare il rispetto della normativa vigente (D.lgs. n. 81/2008 e Direttive UE) nell'ambiente di lavoro
<b>Formazione tecnica e sviluppo operativo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formazione nuova risorsa al processo logistica</li><li>• Apprendistato professionalizzante e I Livello Duale</li><li>• Corsi tecnici (carroponte, Regolamento Macchine UE, redazione manualistica)</li></ul>	≈ 703 ore	Nuove risorse, apprendisti e personale tecnico specializzato	Favorire l'innovazione, incrementare le competenze operative e strategiche, migliorare la produttività

Questa articolata programmazione formativa riflette l'investimento strategico di KGR nel proprio capitale umano, contribuendo in maniera decisiva al miglioramento continuo, alla sostenibilità operativa e al raggiungimento di risultati d'eccellenza sul mercato.

# Diversità e inclusione

 Indicatori GRI: 401-3, 405-1, 405-2, 406-1

## Contributi agli obiettivi dell'Agenda 2030



**Target 5-5:** garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.



**Target 8-5:** entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.



**Target 10-2:** entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro.

**L'impegno verso la diversità e l'inclusione continua a rappresentare un pilastro fondamentale della strategia di sostenibilità di KGR.** L'integrazione di politiche inclusive favorisce un ambiente di lavoro equo, contribuendo al benessere dei dipendenti e alla crescita aziendale.

In primo luogo e in continuità con i benefici aziendali previsti, il **congedo parentale si conferma una misura chiave per supportare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata**, garantendo a tutti i dipendenti, siano essi genitori naturali, adottivi o affidatari e indipendentemente dal genere, pari opportunità di accesso e ritorno in azienda dopo il periodo di congedo.

Nel 2024, si evidenzia un incremento nella percentuale di dipendenti che hanno usufruito del congedo. I due uomini che hanno usufruito del **congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni**, che può essere richiesto dai 2 mesi precedenti la data del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita, sono entrambi ritornati al lavoro al termine del congedo, con un tasso di rientro pari al 100%.



Congedo parentale						
	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>N° totale dei dipendenti</b> che hanno <b>usufruito</b> del congedo parentale	0	0	<b>0</b>	0	2	<b>2</b>
<b>N° totale dei dipendenti</b> che sono <b>ritornati al lavoro</b> al termine del congedo parentale	0	0	<b>0</b>	0	2	<b>2</b>
<b>N° totale dei dipendenti ancora in servizio 12 mesi</b> dopo essere rientrati al lavoro	0	0	<b>0</b>	0	2	<b>2</b>
<b>Tasso di rientro</b>	-	-	-	-	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Nel quadro dell'analisi delle politiche e strategie di inclusione, KGR continua a **monitorare e promuovere l'accesso dei propri dipendenti alle misure previste dalla L. n. 104/1992**. Tale normativa ha lo scopo di tutelare la dignità e i diritti delle persone con disabilità in ogni ambito della vita sociale, promuovendo interventi volti a prevenire e rimuovere gli ostacoli che ne limitano l'autonomia e l'effettiva realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali.

Oltre a favorire il pieno recupero delle persone attraverso servizi e prestazioni, comprese quelle di carattere giuridico-economico, la legge prevede azioni mirate a contrastare e a eliminare qualsiasi forma di emarginazione nei confronti delle persone con disabilità.



I dati relativi alla fruizione dei permessi della L. n. 104/1992, sono rimasti stabili tra il 2023 e il 2024.

Legge n. 104/1992						
	2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>N° totale dei dipendenti</b> che hanno <b>usufruito</b> dei permessi L. 104	2	2	4	1	2	3
<b>N° totale dei dipendenti</b> che <b>hanno continuato il rapporto di lavoro</b> a seguito dell'utilizzo dei permessi L. 104	2	2	4	1	2	3
<b>N° totale dei dipendenti ancora in servizio 12 mesi</b> dopo l'utilizzo dei permessi L. 104	2	2	4	1	2	3
<b>Tasso di rientro</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Tasso di fidelizzazione</b>				50%	100%	75%

Sul fronte delle pari opportunità, KGR si impegna attivamente nella **valorizzazione delle diversità e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione** fondata su criteri sindacali, politici, religiosi, razziali, linguistici o di genere, nel rispetto della Dichiarazione Universale delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO) e delle Linee Guida dell'OCSE.

Sin dai processi di selezione e valutazione, infatti, l'azienda pone particolare attenzione al fatto che le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta e ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.



Anche i corsi di formazione e le opportunità di carriera sono rivolte a tutto il personale, indipendente mente dalle caratteristiche personali di ognuno.

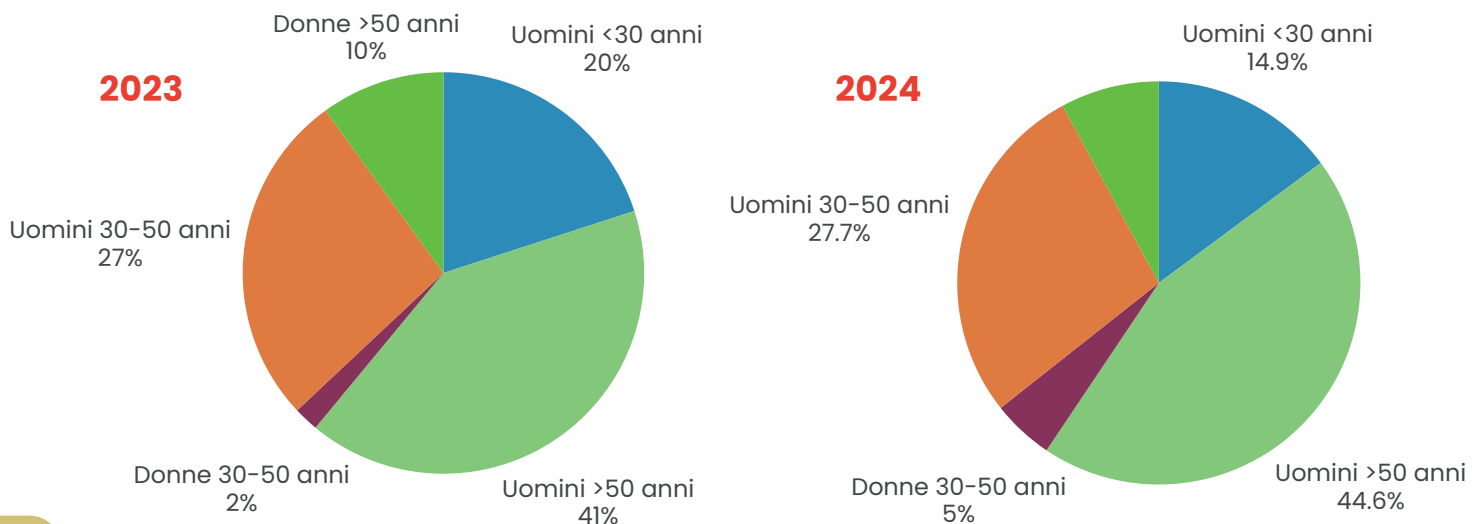
L'analisi dei dati aziendali mostra che il Consiglio di Amministrazione, sin dal maggio 2023, è totalmente maschile, con due componenti di età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Per quanto riguarda, invece, la composizione del personale dipendente, sia nel 2023 sia nel 2024, circa **l'88% del personale è costruito da uomini**, mentre soltanto **il 12% da donne**.

Attualmente, la presenza femminile nel settore metalmeccanico si attesta mediamente intorno al 20%<sup>[6]</sup> dei lavoratori, evidenziando come, a livello settoriale, si stia lentamente cercando di recuperare un equilibrio in un contesto storicamente dominato dagli uomini. La distribuzione delle risorse umane di KGR presenta quindi margini di miglioramento, al fine di arricchire il capitale umano e migliorare la competitività aziendale.

Relativamente, invece, alla suddivisione per età, si può notare che in entrambi gli anni di rendicontazione **più dell'80% del personale è over 30, con una lieve preponderanza di persone over 50**. Ciò evidenzia una forza lavoro matura e consapevole, in grado di favorire il trasferimento del know-how e di supportare l'organizzazione nella gestione di situazioni complesse grazie all'esperienza accumulata nel tempo.

### Suddivisione personale dipendente per genere ed età (%)



[6] Report FIM-CISL su bilanci di parità 2022/23 nel settore metalmeccanico.



Per quanto riguarda l'**equità retributiva**, KGR mantiene la propria attenzione nel garantire una parità salariale tra dipendenti con ruoli e responsabilità simili, contribuendo a ridurre il divario retributivo e a rafforzare la fiducia interna.

<b>Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini</b>		
	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Livello</b>	Rapporto (donna/uomo)	Rapporto (donna/uomo)
<b>Dirigenti</b>	-	-
<b>Quadro A1</b>	0,91	0,87
<b>B3</b>	-	-
<b>B2</b>	0,93	0,95
<b>B1</b>	0,9	0,99
<b>C3</b>	-	-
<b>C2</b>	-	-
<b>C1</b>	-	-
<b>D2</b>	1,06	-



Nel 2024, i dati relativi al rapporto tra il salario medio<sup>[7]</sup> delle donne e quello degli uomini mostrano un **miglioramento** per il livello **b1**, dove il rapporto passa da 0,90 nel 2023 a 0,99; anche il livello b2 registra una crescita, passando da 0,93 a 0,95. Tuttavia, per il livello **Quadro**, si nota una **lieve flessione**, con il rapporto che diminuisce da 0,91 a 0,87, indicando una maggiore disparità retributiva rispetto all'anno precedente. Diversi livelli continuano a riportare un valore pari a zero o non disponibile, a causa della scarsa presenza femminile in tali posizioni.

In ogni caso, **nel complesso si registra una buona parità retributiva**, infatti, un valore del rapporto vicino a 1 indica che le retribuzioni sono eque tra i generi, il che è fondamentale per un ambiente di lavoro inclusivo e privo di discriminazioni.

Grazie alla continua promozione di un ambiente di lavoro basato sull'equità e sul rispetto, dalle analisi interne e dai meccanismi di segnalazione adottati dall'azienda, **non sono stati rilevati episodi di discriminazione nel corso del 2024**.

Questo risultato conferma l'impegno costante di KGR nel creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui ogni collaboratore possa esprimere il proprio talento senza ostacoli o pregiudizi. L'azienda continuerà a investire in iniziative di sensibilizzazione e formazione per rafforzare ulteriormente la cultura dell'inclusione e della parità di trattamento.

[7] Nel Bilancio di sostenibilità del 2023 – in maniera analoga all'informativa 2-21 – all'intero del salario medio era stato considerato anche il premio di risultato, mentre nella rendicontazione del 2024 è stata fatta la scelta di considerare soltanto lo stipendio base. Pertanto, al fine di avere una congruità tra le due annualità, è stato rifatto anche il rapporto del 2023. Anche questo dato costituisce un restatement delle informazioni.







# Salute e sicurezza sul lavoro



Indicatori GRI: 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-8, 403-9, 403-10

## Contributi agli obiettivi dell'Agenda 2030



**Target 3.9:** entro il 2030, ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e da inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo.



**Target 8.8:** proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario.

Nel percorso verso la sostenibilità, **la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta un pilastro essenziale.** La creazione di un ambiente di lavoro sicuro e orientato al benessere collettivo costituisce non solo un obbligo normativo, ma anche un valore strategico e un segno distintivo della cultura aziendale di KGR.

Il **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro** di KGR copre l'intera organizzazione e si fonda su un approccio integrato e orientato al miglioramento continuo. Esso è progettato per monitorare e intervenire tempestivamente su ogni area a rischio, garantendo che le procedure adottate restino sempre in linea con le normative vigenti, in particolare il **D.lgs. n. 81/2008**. Al centro di questo sistema troviamo il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), lo strumento cardine attraverso cui viene condotta un'analisi meticolosa e sistematica delle attività operative e ambientali dell'azienda.

Il DVR non è un semplice adempimento burocratico, ma un documento vivo ed evolutivo che raccoglie e analizza in maniera dettagliata ogni potenziale pericolo presente nei processi aziendali. Durante la sua elaborazione si esaminano tutte le fasi operative, si identificano le fonti di rischio e si classificano i pericoli in funzione della probabilità e della gravità degli eventuali incidenti. La procedura di redazione del DVR coinvolge figure tecniche specializzate e rappresentanti del personale, assicurando così una **visione completa e consapevole dei rischi e delle necessità di intervento.**



Tali figure chiave del Sistema di Gestione sono:

- **Datore di lavoro:** esercita la responsabilità ultima, definendo le linee guida strategiche e assicurando le risorse necessarie per la sicurezza;
- **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP):** coordina l'attuazione delle misure preventive, monitorando costantemente l'ambiente operativo e aggiornando le procedure in base alle evoluzioni normative e alle specifiche esigenze aziendali;
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):** si configura come un fondamentale ponte di comunicazione tra il management e il personale, contribuendo attivamente all'identificazione di criticità e al miglioramento delle condizioni di lavoro;
- **Preposti:** svolgono un ruolo essenziale nella sorveglianza quotidiana, garantendo che le procedure di sicurezza vengano scrupolosamente rispettate;
- **Medico competente:** offre un supporto specializzato attraverso il monitoraggio della salute dei lavoratori e la valutazione dei rischi sanitari.

Il processo di identificazione e valutazione dei rischi integra approcci qualitativi e quantitativi per garantire un'analisi accurata. Esso prevede l'utilizzo di una **matrice di rischio**, nella quale ogni pericolo viene valutato in termini di probabilità di accadimento e gravità delle conseguenze.

		DANNO			
		1	2	3	4
PROBABILITÀ	4	4	8	12	16
	3	3	6	9	12
	2	2	4	6	8
	1	1	2	3	4

Entità rischio	Valori di riferimento	Priorità intervento	Tempi di attuazione
Molto basso	$(1 \leq R \leq 1)$	Miglioramenti da valutare in fase di programmazione	180 giorni
Basso	$(2 \leq R \leq 4)$	Miglioramenti da applicare a medio termine	60 giorni
Medio	$(6 \leq R \leq 9)$	Miglioramenti da applicare con urgenza	30 giorni
Alto	$(12 \leq R \leq 16)$	Miglioramenti da applicare immediatamente	0 giorni



Attraverso questo strumento, l'organizzazione riesce a prioritizzare le aree da trattare con interventi specifici, indirizzando le risorse verso le criticità maggiormente evidenziate.

In particolare, il metodo di identificazione dei rischi include:

- **analisi predittive:** vengono raccolti e analizzati dati storici relativi a incidenti e quasi incidenti, al fine di individuare pattern e anticipare situazioni di rischio future;
- **valutazioni periodiche e audit:** ispezioni regolari e verifiche interne permettono di monitorare costantemente l'efficacia delle misure adottate, aggiornando il DVR e il sistema di gestione in maniera proattiva;
- **coinvolgimento multidisciplinare:** il processo di valutazione coinvolge esperti tecnici, rappresentanti dei lavoratori e responsabili di settore, permettendo una visione completa e condivisa delle possibili criticità;
- **simulazioni e test pratici:** scenari ipotetici e prove di emergenza sono regolarmente organizzati per verificare la prontezza del sistema e la capacità di risposta dell'organizzazione di fronte a situazioni anomale.

Questo approccio permette, inoltre, di programmare e mettere in atto **misure preventive e protettive specifiche**, contribuendo in maniera significativa alla riduzione degli incidenti e al miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro.

In presenza di rischi identificati, vengono selezionati e forniti specifici **dispositivi di protezione individuale (DPI)** – quali guanti, occhiali, elmetti e scarpe antinfortunistiche – in base alle caratteristiche e alla gravità dei rischi. I DPI rappresentano una barriera fondamentale quando le misure tecniche o organizzative non possono eliminare completamente il pericolo. Viene tenuto un elenco dettagliato di tutti i dispositivi che vengono consegnati agli operai, indicando, inoltre, la marca/nome del prodotto, il fornitore, l'utilizzo cui è destinato il singolo DPI (es. officina, cantieri, ecc.) e la normativa di riferimento che impone l'utilizzo dei dispositivi in oggetto.

Anche la **formazione** costituisce un'importante misura di prevenzione dei rischi e rappresenta un elemento imprescindibile per il successo del sistema di sicurezza. KGR ha istituito un programma strutturato che prevede sessioni formative iniziali e corsi di aggiornamento periodici, mirati a fornire a ogni lavoratore le competenze necessarie per affrontare e gestire i rischi in maniera informata e consapevole. Per il monitoraggio, KGR utilizza un calendario dettagliato, registrando sia la data di effettuazione sia quella di scadenza di ogni corso. Questo sistema permette di pianificare aggiornamenti in modo efficiente ed efficace, garantendo che il personale sia sempre adeguatamente formato. In particolare, i corsi coprono i seguenti argomenti e categorie di soggetti:

- **Pronto soccorso** (scadenza: 3 anni)
- **Prevenzione incendi** (scadenza: 3 anni)
- **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** (scadenza: 1 anno)
- **Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)** (scadenza: 5 anni)
- **Preposti** (scadenza: 2 anni)
- **Dirigenti** (scadenza: 5 anni)
- **Piattaforme mobili elevabili (PLE)** (scadenza: 5 anni)
- **Carrellisti** (scadenza: 5 anni)



**Tutti i dipendenti hanno completato la formazione generale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro**, così come richiesto dalla normativa vigente. Inoltre, ogni nuovo assunto, qualora non abbia già seguito il percorso di formazione generale obbligatorio, viene formato ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 entro i termini stabiliti dalla legge. Per chi ricopre ruoli di responsabilità e coordinamento è, inoltre, predisposto un **percorso formativo specifico per i preposti**, volto a favorire un maggiore rispetto e controllo delle normative legali e delle linee guida aziendali in materia di salute e sicurezza.

Queste procedure vengono comunicate a tutto il personale e periodicamente verificate tramite esercitazioni d'emergenza, per assicurare una risposta immediata ed efficace in caso di necessità.

Grazie a un impegno condiviso e a un sistema di gestione metodico, strutturato e costantemente aggiornato, KGR è in grado di gestire in maniera trasparente e proattiva tutti i rischi legati alla salute e sicurezza. Pertanto, gli incidenti sul lavoro sono sempre contenuti.

Nel corso del **2024**, si è registrato un **unico incidente**, il quale ha determinato 24 giorni di assenza per il soggetto interessato.

Complessivamente, si sono registrate 1.783,75 ore di malattia/infortunio, con un indice di frequenza[8] pari a 13,4 e un indice di gravità[9] pari a 0,3. Quest'ultimo dato indica che gli infortuni, pur essendosi verificati, hanno avuto una gravità contenuta, traducendosi in un impatto limitato sulla produttività.

[8] L'**indice di frequenza infortuni** è un indicatore statistico che misura il numero di infortuni che si verificano in un determinato periodo di tempo (solitamente un anno) in relazione al numero di ore lavorate. È uno strumento utile per valutare la sicurezza sul posto di lavoro e per monitorare l'evoluzione dell'incidenza degli infortuni.

[9] L'**indice di gravità infortuni** è un indicatore che misura la gravità degli infortuni sul lavoro in termini di giornate perse a causa dell'assenza lavorativa, rapportate alle ore lavorate.



Performance in ambito salute e sicurezza			
Indicatore	Unità di Misura	2023	2024
<b>Numero di incidenti con assenza dal lavoro</b>	<b>N°</b>	0	1
Numero giorni assenza per infortunio	N° giorni	0	24
Numero di malattie professionali	N°	0	0
Totale ore di malattia/infortunio	N° ore	1928	1783,75
<b>Numero totale di ore lavorate</b>	<b>N° ore</b>	78819,5	74579,25
Numero di morti sul lavoro	N°	0	0
Indice di Frequenza (infortuni/milione ore)	Indice		13,4
Indice di Gravità (giorni persi/ore lavorate)	Indice		0,3

### Stress lavoro-correlato

Nell'ambito del proprio impegno per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, nel giugno del 2023 KGR ha realizzato una **valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato, in conformità al D.lgs. n. 81/2008 e alle linee guida operative INAIL.**

L'analisi ha previsto l'impiego di una checklist articolata in tre aree fondamentali:

- eventi sentinella:** ha esaminato indicatori oggettivi quali indici infortunistici, assenze per malattia, percentuali di ferie non godute, turnover e procedimenti disciplinari;
- contenuto del lavoro:** ha valutato aspetti relativi all'ambiente di lavoro, alla pianificazione dei compiti, al carico e ritmo lavorativo, nonché alle modalità di organizzazione dell'orario;
- contesto organizzativo:** ha preso in considerazione la cultura aziendale, la chiarezza dei ruoli, l'evoluzione di carriera, l'autonomia decisionale, i rapporti interpersonali e l'equilibrio tra vita privata e professionale.



Il processo di valutazione ha visto il coinvolgimento attivo di tutte le figure chiave – dal datore di lavoro delegato e dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione, fino al medico competente e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – garantendo un monitoraggio costante ed efficace degli indicatori di rischio.

I risultati ottenuti sia per il personale impiegatizio (totale punteggio pari a 24) sia per il personale operativo (totale pari a 11), rientrano nella **fascia di rischio “non rilevante”**, a conferma della stabilità delle condizioni organizzative e della validità delle misure attivate.

Il continuo monitoraggio interno ha confermato la stabilità dei parametri oggettivi (quali infortuni, assenze e turnover) e qualitativi (relativi all’organizzazione del lavoro e alla comunicazione interna); per tanto, grazie all’assenza di mutamenti significativi nelle condizioni organizzative e nei fattori di rischio, nel corso del 2024, non è stato necessario ripetere una nuova valutazione del rischio stress lavoro-correlato.



# SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE





# Consumo energetico

 **Indicatori GRI: 302-1, 302-3, 302-4**

## Contributi agli obiettivi dell'Agenda 2030



**Target 7-2:** entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale.

**Target 7-3:** Entro il 2030, raddoppio del tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica.



**Target 12-2:** entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali.

Nel 2024 KGR ha registrato un consumo energetico complessivo pari a 1.412,04 GJ, con una significativa riduzione rispetto agli anni precedenti: -36% rispetto al 2023 e -40% rispetto al 2022. Questa tendenza riflette l'impegno dell'organizzazione nel perseguire una gestione più efficiente delle risorse energetiche, riducendo l'impatto ambientale delle proprie attività.

L'analisi dettagliata mostra che il consumo di energia **diretta** (proveniente da combustibili fossili) è passato da **1.117,35 GJ nel 2023 a 813,19 GJ nel 2024 (-27%)**, mentre il consumo di energia indiretta (elettricità da rete) è sceso da **1.095,39 GJ a 598,84 GJ**, con una riduzione del **45%**. Quest'ultimo dato è fortemente influenzato dall'entrata in funzione del nuovo impianto **fotovoltaico da 199,2 kWp**, installato sulla copertura dello stabilimento di Brandizzo (TO), che ha contribuito all'autoproduzione e autoconsumo di energia elettrica.

Il sistema è composto da **480 moduli da 415 Wp** ciascuno e da due inverter trifase SUNGROW. L'energia prodotta dall'impianto è destinata all'autoconsumo aziendale, contribuendo in modo sostanziale alla copertura del fabbisogno elettrico e alla riduzione della dipendenza da fonti non rinnovabili.

Nel triennio 2022-2024 l'organizzazione ha registrato una progressiva riduzione dei consumi energetici, frutto di interventi di efficientamento e razionalizzazione degli utilizzi, in particolare per i mezzi aziendali e il riscaldamento.

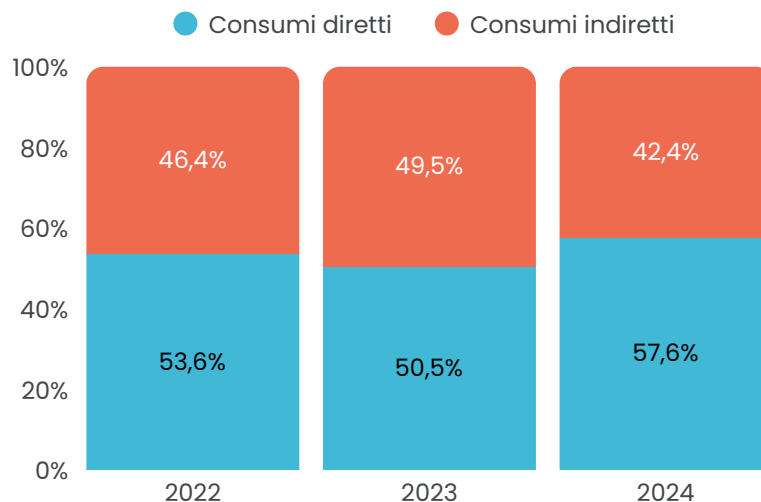


Per quanto riguarda i consumi diretti, nel 2024 **non si sono registrati consumi da benzina**, mentre il gasolio per i veicoli aziendali si è ridotto a **8.752 litri** (pari a **315,44 GJ**) rispetto ai **13.399,96 litri** del 2023. Il consumo di **gas naturale per il riscaldamento** è stato pari a **14.108,38 m<sup>3</sup>**, corrispondenti a **497,76 GJ**, calcolati sulla base di una ripartizione pro-quota delle utenze condivise nell'immobile.

Di seguito vengono riportate le due tabelle GRI che sintetizzano i risultati di questi consumi.

Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GJ)				
Vettore energetico	2022 (Gj)	2023 (Gj)	2024 (Gj)	Δ% 2024/2023
<b>Consumo diretto</b>	<b>1.255,09</b>	<b>1.117,35</b>	<b>813,19</b>	<b>-27%</b>
• da auto a benzina	39,96	33,34	-	<b>-100%</b>
• da auto a gasolio	538,52	482,96	315,44	<b>-35%</b>
• per riscaldamento (gas naturale)	497,76	601,05	497,76	<b>-29%</b>
<b>Consumo indiretto (energia elettrica)</b>	<b>598,84</b>	<b>1.095,39</b>	<b>598,84</b>	<b>-45%</b>
<b>Totale energia consumata</b>	<b>1.412,04</b>	<b>2.212,74</b>	<b>1.412,04</b>	<b>-33%</b>

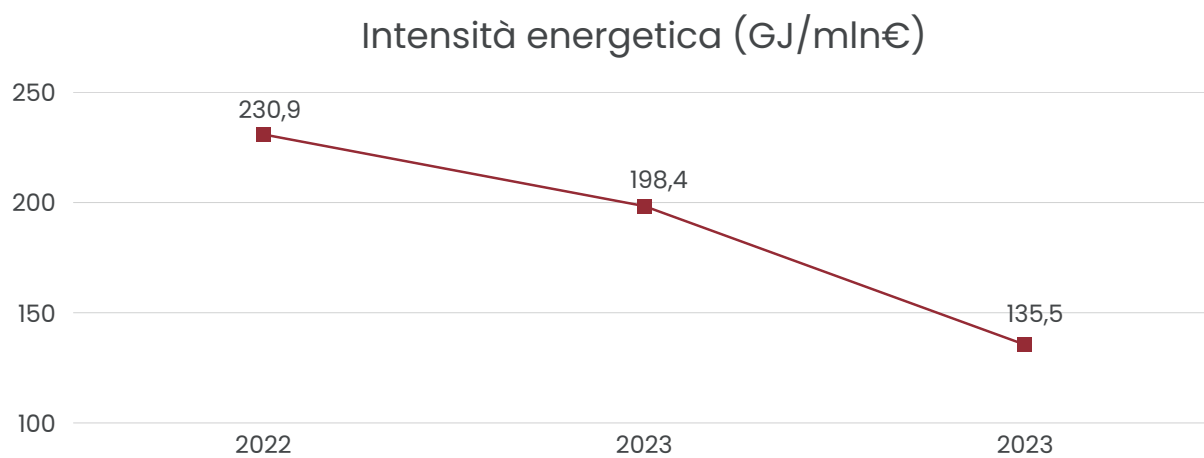
### Ripartizione consumi diretti e indiretti





Intensità energetica				
Indicatore	2022	2023	2024	Δ% 2024/2023
Fatturato (€)	8.032.442	11.156.500	10.977.212	-1,60%
Energia consumata (GJ)	1.412,04	2.212,74	1.412,04	-33%
<b>Intensità energetica (GJ / mln €)</b>	<b>230,9</b>	<b>198,4</b>	<b>135,5</b>	<b>-31%</b>

L'intensità energetica è stata calcolata come rapporto tra il consumo energetico complessivo e il fatturato annuo (espresso in milioni di euro). I dati mostrano una **significativa riduzione dell'intensità energetica nel 2024 rispetto al 2023**.





# Emissioni di gas a effetto serra

 **Indicatori GRI: 305-1, 305-2, 305-4**

## Contributi agli obiettivi dell'Agenda 2030



**Target 13-1:** rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i paesi.

**Target 13-2:** integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici.

Nel triennio 2022–2024, l'organizzazione ha registrato una **significativa riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)**, risultato di un approccio integrato che ha coinvolto l'efficientamento energetico, la razionalizzazione della mobilità aziendale e l'adozione di fonti rinnovabili. L'installazione di impianti fotovoltaici ha rappresentato un elemento chiave in questa strategia, contribuendo a diminuire l'impatto ambientale delle attività aziendali.

Le emissioni di gas a effetto serra sono state quantificate seguendo quanto previsto dagli standard internazionali GRI, nello specifico facendo riferimento agli indicatori previsti dal GRI 305. In particolare, l'analisi ha preso in considerazione sia le **emissioni dirette generate all'interno dell'organizzazione (Scope 1)**, sia quelle **indirette legate all'energia elettrica acquistata (Scope 2)**. A questi si aggiunge un indicatore fondamentale per comprendere l'evoluzione dell'impatto ambientale in rapporto all'attività economica: l'**intensità emissiva**, ovvero il rapporto tra le emissioni complessive e il fatturato generato.

Le **emissioni dirette** derivano principalmente dalla combustione di gas naturale per il riscaldamento e dall'utilizzo di carburanti per i veicoli aziendali. Nel 2024, si è osservata una riduzione del 29% rispetto al 2023, attribuibile alla dismissione dei veicoli a benzina e alla diminuzione dell'uso di gasolio.



Emissioni dirette di GHG (Scope 1)			
Fonte	2022 (t CO <sub>2</sub> e)	2023 (t CO <sub>2</sub> e)	2024 (t CO <sub>2</sub> e)
<b>Totale Scope 1</b>	81,69	72,9	51,7
<b>Gas naturale (riscaldamento)</b>	38,12	34,03	28,18
<b>Veicoli aziendali - Benzina</b>	2,93	2,46	–
<b>Veicoli aziendali - Diesel</b>	40,65	36,41	23,52

Le **emissioni indirette**, associate al consumo di energia elettrica acquistata, sono state calcolate utilizzando sia l'approccio market-based che location-based. La significativa riduzione osservata nel 2024 è in parte dovuta all'installazione di impianti fotovoltaici, che hanno permesso di diminuire la dipendenza dall'energia elettrica della rete nazionale.

Emissioni indirette (scope 2)   Market based	
Anno	Emissioni (t CO <sub>2</sub> e)
<b>2022</b>	137,9
<b>2023</b>	138,92
<b>2024</b>	75,95

Emissioni indirette (scope 2)   Location based	
Anno	Emissioni (t CO <sub>2</sub> e)
<b>2022</b>	84,35
<b>2023</b>	79,49
<b>2024</b>	43,46



L'intensità delle emissioni, espressa in tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente per milione di euro di fatturato, ha mostrato un trend decrescente nel triennio analizzato, riflettendo l'efficacia delle misure adottate per la riduzione delle emissioni.

Intensità delle emissioni di gas a effetto serra			
Anno	Emissioni totali GHG (t CO <sub>2</sub> )	Fatturato (€)	Intensità (t CO <sub>2</sub> e/milione €)
<b>2022</b>	219,59	8.032.442	27,3
<b>2023</b>	211,82	11.156.500	19
<b>2024</b>	127,65	10.977.212	11,6

La **riduzione dell'intensità emissiva del 57%** tra il 2022 e il 2024 evidenzia l'efficacia delle strategie implementate, tra cui l'adozione di energia da fonti rinnovabili.

**L'installazione di impianti fotovoltaici ha avuto un impatto significativo nella riduzione delle emissioni di gas a effetto serra.** Secondo studi recenti, ogni kWh prodotto da pannelli solari evita l'emissione di circa 0,53 kg di CO<sub>2</sub> rispetto alla produzione da fonti fossili. Considerando la produzione annuale dell'impianto installato, si stima una riduzione complessiva delle emissioni di CO<sub>2</sub> di circa 10.000 kg all'anno.





# Economia circolare e materie prime



Indicatori GRI: 301-1, 306-1

## Contributi agli obiettivi dell'Agenda 2030



**Target 12-2:** entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali.

**Target 12-5:** entro il 2030, ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo.

KGR ha implementato un sistema strutturato per la gestione responsabile dei rifiuti prodotti nel corso delle sue attività, con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale e garantire la conformità alle normative vigenti in materia. I rifiuti vengono classificati secondo il **Catalogo Europeo dei Rifiuti (CER)** e trattati in base al grado di pericolosità, con il supporto di operatori specializzati e autorizzati.

Per ciascun materiale identificato come pericoloso, vengono predisposte specifiche **linee guida operative** che includono:

- modalità corrette di stoccaggio e manipolazione;
- misure antincendio;
- indicazioni di pronto soccorso;
- azioni da intraprendere in caso di sversamenti accidentali;
- identificazione dei rischi per la salute e per l'ambiente.

Sono inoltre disponibili **schede tossicologiche** aggiornate che indicano i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) da utilizzare. Per ogni area produttiva è indicato il numero di emergenza da contattare in caso di incidente.

Nel triennio 2022-2024 si è osservata una **significativa crescita nella quantità di rifiuti non pericolosi**, con un aumento da 7,83 tonnellate nel 2022 a 24,998 tonnellate nel 2024. Tale incremento è attribuibile a una maggiore attività produttiva e a un più efficiente sistema di raccolta e classificazione dei rifiuti.

Parallelamente, si evidenzia una **netta riduzione dei rifiuti pericolosi**, che passano da 3,005 tonnellate nel 2022 a solo 0,36 tonnellate nel 2024, rappresentando appena l'**1,42%** del totale dei rifiuti prodotti. Questa riduzione è il risultato di un attento lavoro di **sostituzione delle sostanze pericolose** con alternative a minore impatto ambientale e di una gestione sempre più accurata del ciclo dei materiali.

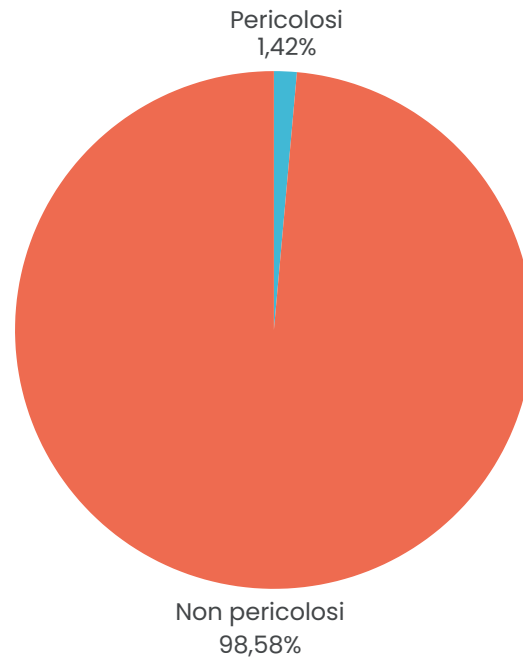


Nel dettaglio, nel 2024 sono stati prodotti **25,358 tonnellate di rifiuti speciali**, di cui il **98,58% non pericolosi** e l'**1,42% pericolosi**.

<b>Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti</b>						
<b>CER</b>	<b>Pericoloso/ Non pericoloso</b>	<b>2022 (t)</b>	<b>2023 (t)</b>	<b>2024 (t)</b>	<b>Valori %</b>	
<b>Totale non pericolosi</b>		<b>7,83</b>	<b>12,372</b>	<b>24,998</b>	<b>98,58%</b>	
80.318	Non Pericoloso		0,002	0,018	0,07%	
120.101		5,68	4,28	4,94	19,48%	
120.103		0,95	2,32	2,8	11,04%	
150.103			1,96	7,74	30,52%	
150.106		0,34	0,66	0,8	3,15%	
150.202		0,2	-	0,24	0,95%	
160.214		0,56	-	-	-	
170.401		0,1	0,35	0,36	1,42%	
170.405				2,8	8,1	31,94%
<b>Totale Pericolosi</b>		<b>3,005</b>	<b>2,84</b>	<b>0,36</b>	<b>1,42%</b>	
130105	Pericoloso	2,8	2,8	-	-	
150.110		-	-	0,36	1,42%	
160211		0,055	-	-	-	
160213		0,15	-	-	-	
160303		-		0,04	-	-
<b>Totale Rifiuti Speciali</b>		<b>10,835</b>	<b>15,212</b>	<b>25,358</b>	<b>100,00%</b>	



## Proporzione rifiuti pericolosi e non pericolosi



Nel corso del triennio 2022–2024 l'**organizzazione ha monitorato puntualmente i materiali acquistati e utilizzati per le proprie attività**, suddividendoli per unità di misura (peso, volume, metri lineari e quadrati, pezzi). Tale rendicontazione, oltre a consentire un controllo interno più accurato sui consumi, costituisce una base fondamentale per valutare il potenziale di riciclo e il grado di circolarità dei processi.

I dati mostrano un andamento piuttosto dinamico, in parte legato alla ciclicità delle commesse, in parte influenzato dalla disponibilità di materiali sul mercato e da una progressiva razionalizzazione della logistica e delle forniture. Complessivamente, nel 2023 si è registrato un forte incremento nei quantitativi acquistati, mentre **nel 2024 l'attenzione si è spostata sulla riduzione delle eccedenze**, portando a una contrazione generale, pur mantenendo volumi superiori rispetto al 2022.

Nel dettaglio, i materiali acquistati **in peso (kg)** sono passati da circa **13,5 tonnellate nel 2022** a oltre **31,6 tonnellate nel 2023**, per poi ridursi a **quasi 22 tonnellate nel 2024**, con un incremento del 63% sul valore iniziale. Particolarmente significativo l'andamento dell'alluminio (+143% rispetto al 2022), del ferro (+103%) e del rame (+85%). Di contro, alcuni materiali hanno subito una netta flessione, come nel caso dell'acciaio, dei materiali isolanti e delle vernici speciali.



Materiali utilizzati in Chilogrammi (Kg)				
Materiale	2022	2023	2024	Δ% 2024/2023
<b>Kg</b>	<b>13.519,49</b>	<b>31.619,08</b>	<b>21.983,68</b>	<b>-30%</b>
Acciaio	6.571,43	2.651,38	3.123,27	18%
Alluminio	3.663,68	14.844,65	8.906,91	-40%
Lav.vern.tratt.sup.		5.190,00	3.979,00	-23%
Ferro	1.472,81	4.497,63	2.994,16	-33%
Materiali Isolanti	403,64	94,96	20,7	-78%
Ottone	133,95	516,5	477,75	-8%
Rame	1.272,98	3.823,96	2.360,89	-38%
Mat.le spec. per sald.	1		1	
Imballi			117	
Mat.li consumo			1	
Lavoraz. Meccanica			2	

Per quanto riguarda i materiali **in volume (litri)**, il valore è passato da 396 litri nel 2022 a 685 nel 2023 (+73%), per poi **stabilizzarsi su 490 litri nel 2024**. I principali consumi hanno riguardato lubrificanti, ricambi tecnici e solventi. È da notare come l'impiego di solventi e materiali di consumo sia stato progressivamente contenuto fino ad annullarsi nel 2023, segno di una maggiore efficienza nei processi o di un cambiamento nei materiali utilizzati.



<b>Materiali utilizzati in Litri (L)</b>				
<b>Materiale</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Δ% 2024/2023</b>
<b>L</b>	<b>396</b>	<b>685</b>	<b>490</b>	<b>-28%</b>
Lubrificanti e grassi	320	600	300	-50%
Materiali di Consumo	1			
Ricambi	20	85	140	65%
Solventi	55		50	

Un altro ambito di rilievo è rappresentato dai materiali acquistati **in metri lineari**, con un picco nel 2023 (oltre 14.900 metri) e una riduzione nel 2024 (circa 13.900 metri), mantenendo comunque un volume complessivo del 39% superiore rispetto al 2022. Tra questi spiccano i componenti fluidici e meccanici, che da soli costituiscono più del 75% del totale.

<b>Materiali utilizzati in Metri (m)</b>				
<b>Materiale</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Δ% 2024/2023</b>
<b>m</b>	<b>10.039,89</b>	<b>14.925,93</b>	<b>13.946,07</b>	<b>-7%</b>
Alluminio	19,2	31,53	1	-97%
Componenti Elettrici	1.452,00	3.514,00	2.184,00	-38%
Componenti Fluidici	8.388,00	10.604,40	8.962,00	-15%
Componenti Meccanici	174,69	575	2.532,07	340%
Materiali di Consumo	5		-	



Materiali Isolanti	1	6	5	-17%
Ricambi		75	240	220%
Utensileria		120	-	-100%
Acciaio			10	
Rame			12	

In termini di **metri quadrati**, si rileva una sostanziale stabilità nel triennio, con un utilizzo compreso tra i 25 e i 42 m<sup>2</sup>, mentre i materiali registrati **in metri cubi** (es. bombole gas-ossigeno) sono rimasti costanti.

Materiali utilizzati in Metri quadrati (m2) e Metri cubi (m3)				
Materiali	2022	2023	2024	Δ% 2024/2023
<b>m2</b>	<b>24,87</b>	<b>42,07</b>	<b>24,22</b>	<b>-42%</b>
Materiali di Consumo		6	-	-100%
Materiali Isolanti	24,87	36,07	10,22	-72%
Componenti Meccanici			14	
Materiali	2022	2023	2024	Δ% 2024/2023
<b>m3</b>	<b>18,25</b>	<b>18,25</b>	<b>18,25</b>	<b>0%</b>
Bombole Gas-Ossigeno	18,25	18,25	18,25	0%

Infine, l'indicatore in **pezzi/numero** evidenzia una forte oscillazione: da oltre **213.000 articoli nel 2022**, si è scesi a meno di **100.000 nel 2023**, per poi raggiungere un nuovo massimo di quasi **286.000 pezzi nel 2024**, grazie soprattutto all'approvvigionamento massivo di minuterie tecniche (viteria di scorta) e componenti meccanici. Questa crescita è da leggere anche alla luce di un diverso approccio alla gestione delle scorte, più orientato alla prevenzione dei fermi macchina e alla pianificazione preventiva.

<b>Materiali utilizzati in Pezzi</b>				
<b>Materiale</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Δ% 2024/2023</b>
<b>pezzi / numeri</b>	<b>213.409,00</b>	<b>98.608,30</b>	<b>285.860,00</b>	<b>190%</b>
Acciaio	12	1	-	-100%
Alluminio	405	37	140	278%
Bombole Gas-Ossigeno	6	11	10	-9%
Componenti Elettrici	12.008,00	13.961,00	19.877,00	42%
Componenti Fluidici	15.978,00	25.296,00	25.609,00	1%
Componenti Meccanici	19.201,00	35.270,00	37.016,00	5%
Costruzioni finiti e semilavorati	4.711,00	5.361,00	2.831,00	-47%
Ferro	3	6	-	-100%
Generatori	129	292	-	-100%
Imballi	357	4.231,00	2.527,00	-40%
Impianto Elettronico Armadi	23	32	42	31%
Impianto Elettronico Bordo	16	24	34	42%
Lubrificanti e grassi	2		-	
Materiali di Consumo	12.380,00	5.864,00	9.612,00	64%



Materiali Isolanti	19	78,3	53	-32%
Recinzioni	1		-	
Ricambi	6.411,00	6.398,00	1.463,00	-77%
Solventi	1			
Utensileria	2.575,00	1.746,00	1.934,00	11%
Vernici	20		-	
Viteria Scorta	139.151,00		176.883,00	
Materiale per manutenzione			1	
Rame			1	
Lavorazioni meccaniche			5.565,00	
Lav.vern.trat.sup.			1.827,00	
Materie prime			1	
Lavoraz. Carpenteria			434	

**Nel periodo 2022–2024, KGR ha fatto largo uso di materiali non rinnovabili**, che rappresentano la quota maggioritaria degli approvvigionamenti in termini di peso. Metalli come acciaio, alluminio, ferro e rame costituiscono la struttura portante delle lavorazioni aziendali e, complessivamente, hanno registrato un incremento significativo rispetto ai valori del 2022. In particolare, l'alluminio ha avuto un picco nel 2023 per poi stabilizzarsi, mentre l'impiego di acciaio ha subito una contrazione.

# GRI INDEX

<b>Dichiarazione d'uso</b>	KGR S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1 gennaio 2023- 31 dicembre 2024			
	Utilizzato GRI 1: Principi Fondamentali 2021			
<b>STANDARD GRI</b>	<b>INFORMATIVA</b>	<b>RIFERIMENTO NEL TESTO</b>	<b>PAGINA</b>	<b>OMISSIONE</b>
<b>Informative generali</b>				
<b>GRI 2: Informazioni generali 2021</b>	2-1 Dettagli sull'organizzazione	Nota metodologica	5	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica	5	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	5	
	2-4 Restatement delle informazioni	Nota metodologica	5	
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica	5	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	La catena del valore e lo sviluppo globale	12	
	2-7 Dipendenti	Le risorse umane di KGR	36-40	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Le risorse umane di KGR	36-40	
	2-9 Struttura e composizione della governance	La Governance di KGR	27-31	



<b>GRI 2: Informazioni generali 2021</b>	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	La Governance di KGR	27-31	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	La Governance di KGR	27-31	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	La Governance di KGR	27-31	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	La Governance di KGR	27-31	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	La Governance di KGR	27-31	
	2-15 Conflitti d'interesse	Etica dell'attività di business	36-38	
	2-16 Comunicazione delle criticità			Omesso poiché non sono state identificate procedure in tale ambito
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	La Governance di KGR	27-31	
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	La Governance di KGR	27-31	



<b>GRI 2: Informazioni generali 2021</b>	2-19 Politiche retributive	La Governance di KGR	27-31	
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	Le risorse umane di KGR	50-55	
	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Le risorse umane di KGR	50-55	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	4	
	2-23 Impegni assunti tramite policy			Omesso poiché non sono state identificate procedure in tale ambito
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy			Omesso poiché non sono state identificate procedure in tale ambito
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi			Omesso poiché non sono state identificate procedure in tale ambito
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Etica dell'attività di business	36-38	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Etica dell'attività di business	36-38	



<b>GRI 2: Informazioni generali 2021</b>	2-28 Adesione ad associazioni	Etica dell'attività di business	36-38	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Analisi di materialità	18-25	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Le risorse umane di KGR	50-55	
<b>Temi materiali</b>				
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-1 Processo per determinare i temi materiali	Analisi di materialità	18-25	
	3-2 Elenco di temi materiali	Analisi di materialità	18-25	
	3-3 Gestione dei temi materiali	Analisi di materialità	18-25	
<b>Standard specifici - Ambito Economico</b>				
<b>GRI 201: Performance economiche 2016</b>	201-1 Valore economico generato e distribuito	Compliance e performance economiche	32-35	
<b>Standard specifici - Ambito Ambientale</b>				
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Economia circolare e materie prime	84-91	
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Consumo energetico	78-80	

<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-3 Intensità energetica	Consumo energetico	78-80	
	302-4 Riduzione del consumo di energia	Consumo energetico	78-80	
<b>GRI 305: Emissioni 2016</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Emissioni di gas a effetto serra	81-83	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni di gas a effetto serra	81-83	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Emissioni di gas a effetto serra	81-83	
	305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	Emissioni di gas a effetto serra	81-83	
<b>GRI 306: Rifiuti 2020</b>	306-3 Rifiuti generati	Economia circolare e materie prime	84-91	
<b>Standard specifici - Ambito Sociale</b>				
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Le risorse umane di KGR	50-55	
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	I benefit aziendali	56-59	
	401-3 Congedo parentale	Diversità e inclusione	64-69	



<b>GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018</b>	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	71-76	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro	71-76	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	71-76	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	71-76	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	71-76	
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	71-76	
	403-10 Malattie professionali	Salute e sicurezza sul lavoro	71-76	
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Formazione e miglioramento continuo	59-63	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Formazione e miglioramento continuo	59-63	



<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Diversità e inclusione	64-69	
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione degli sconti rispetto alle donne	Diversità e inclusione	64-69	
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diversità e inclusione	64-69	

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024



KGR S.p.A.  
Via N. Cena 65 - 10032 BRANDIZZO (TO) ITALIA  
TEL. +39 01191798.1  
EMAIL [info@kgrspa.it](mailto:info@kgrspa.it)  
P. IVA 02551750017

