

GENSAUREA

Lettera agli Stakeholder	2
Nota Metodologica	4
1. Il Gruppo	5
1.1 <i>Profilo, storia e valori</i>	5
1.2 <i>Compliance e Risk Management</i>	12
1.3 <i>Performance economica e creazione di valore</i>	15
1.4 <i>Il rapporto con il territorio</i>	18
2. La sostenibilità per Gens Aurea	20
2.1 <i>L'impegno verso la sostenibilità</i>	20
2.2 <i>Analisi di Materialità</i>	21
3. Come creiamo valore	23
3.1 <i>Le nostre persone</i>	23
3.2 <i>La catena del valore: dall'approvvigionamento al prodotto finito</i>	29
3.3 <i>Il prodotto al centro della nostra attenzione</i>	33
3.4 <i>L'impegno per la tutela dell'ambiente di Gens Aurea</i>	36
<i>Riepilogo indicatori di performance</i>	39
<i>Tabella delle tematiche materiali</i>	48
<i>Tabella degli impatti e correlazioni con i GRI Standards</i>	50
<i>GRI Content Index</i>	53

Lettera agli Stakeholder

Carissimi Collaboratori e Partners,

il Gruppo Gens Aurea è orgoglioso di pubblicare la terza edizione del proprio Bilancio di Sostenibilità, il documento con cui comunica e promuove i risultati della gestione aziendale rispetto alle tematiche di governance sostenibile, ambiente e persone.

Con il presente documento il Gruppo condivide la propria visione di sostenibilità, intrinseca nel core business, presentandosi come soggetto promotore di un rinnovamento in ottica ESG del mercato aurifero e della gioielleria. Gens Aurea auspica di riuscire ad orientare i consumatori verso l'acquisto di preziosi rigenerati e stimolare i competitors ad avvicinarsi all'economia circolare ottenendo, come fine ultimo, l'autonomia del settore della gioielleria dall'estrazione mineraria.

Redigendo il proprio Bilancio di Sostenibilità, inoltre, il Gruppo rinnova il proprio impegno di trasparenza verso i propri stakeholders -azionisti, dipendenti, collaboratori, fornitori, comunità e autorità locali- al fine di consolidare un rapporto basato sui valori di fiducia e lealtà. A tale scopo, sono presentati nel presente documento gli impatti sociali, ambientali e di governance generati dall'attività di business, saranno supportati dai dati relativi alle performance dell'anno 2023.

Anche nel 2023 Gens Aurea ha fatto fede al proprio obiettivo di generare valore sul territorio, investendo nelle iniziative di coesione sociale delle comunità circostanti. Ha mantenuto e implementato la propria politica di *attraction and retention* dei talenti confermando il proprio approccio al lavoro stabile e sicuro, ampliando l'offerta formativa per tutte le figure professionali e aggiornando l'offerta di welfare aziendale.

Il Gruppo è lieto di presentare a voi lettori il proprio Bilancio di Sostenibilità, strumento nel quale crede fermamente e che riassume gli sforzi e l'impegno per la costruzione di un business responsabile ed attento alle tematiche di sviluppo sostenibile.

Buona lettura

Fabio Godano

• UNO SGUARDO AL 2023 •



Oltre 250 mln €

Il valore economico
generato

13,8 mln €

L'utile di esercizio



769

I dipendenti

88%

I dipendenti di
genere femminile



526 tCO₂e

Le emissioni (Scope 1 +
Scope 2 metodologia
Location Based)

30 t

I rifiuti generati

Nota Metodologica

Il presente Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Gens Aurea (di seguito anche il “Gruppo” o “Gens Aurea”), si riferisce al periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2023 ed è stato redatto in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” definiti dal GRI – Global Reporting Initiative, secondo l’opzione di rendicontazione “In Accordance”.

Questo documento è stato elaborato su base volontaria per soddisfare l’impegno del Gruppo Gens Aurea verso una trasparenza nei confronti degli stakeholder, evidenziando le proprie performance in materia di sostenibilità. Il Bilancio, che viene pubblicato annualmente, riporta una selezione degli aspetti e degli indicatori di sostenibilità identificati svolgendo un’analisi interna condotta al fine di individuare le principali aree di impatto delle attività del Gruppo.

Nel 2023, il perimetro di rendicontazione dei dati e le informazioni di natura economico-finanziaria, ambientale e sociale coincide con quello del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2023. Nel perimetro di rendicontazione sono pertanto incluse le società GensAurea S.p.A., Orcip Oro Cash L.d.a., Oro Cash Espana SLU, Aurea San Marino S.r.l., Aurea Svizzera S.A., Handle S.A., Aurea Prestiti S.p.A. e SuperEfectivo SLU.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo e valutare l’andamento delle attività del Gruppo vengono riesposti i dati relativi al 2022¹, aggiornati in funzione del perimetro di cui sopra. Per la lettura dei dati precedentemente pubblicati si faccia riferimento al Bilancio di Sostenibilità del 2022 del Gruppo Gens Aurea. Il ricorso a stime è limitato a casistiche necessarie e le stesse sono opportunamente segnalate nel testo.

Il presente documento, disponibile sul sito web <https://www.gens-aurea.it/en/>, è stato sottoposto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Gens Aurea in data 05/02/2025.

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 non è stato oggetto di verifica da parte di un soggetto terzo indipendente.

Per ogni informazione relativa al Bilancio di Sostenibilità, è possibile contattare il seguente indirizzo mail: esg@gens-aurea.it

¹ Si specifica che il perimetro del Bilancio di Sostenibilità 2022 era riferito alle sole società Gens Aurea S.p.A., Handle S.A., OroCash Espana SLU e SuperEfectivo SLU.

1. Il Gruppo

1.1 Profilo, storia e valori

Chi siamo

Fondata a Milano nel 2009 e stabilita sul Comune di Osnago (Lecco), Gens Aurea S.p.A. è azienda leader nella compravendita di oro e preziosi e punto di riferimento nel settore dell'oreficeria in Italia e all'estero.

Con i suoi molteplici brand internazionali - OroCash, Luxury Zone, GioiaPura, Alfieri & St.John, Orocaja, Super Efectivo, Ouro Caixa, Aurea Invest, AlphaGold - il Gruppo Gens Aurea S.p.A.² è presente sul mercato dal 1999 ed è tra le più influenti realtà commerciali nel settore dell'oro e dei preziosi. Attraverso un'attività solida e capillare, oggi Gens Aurea opera su tutto il territorio italiano ed europeo con l'obiettivo di offrire un servizio sicuro, distintivo e di qualità.

Il modello di business del Gruppo è strutturato come un ecosistema in grado di servire tutti i segmenti di mercato attraverso un approccio circolare e completamente integrato. I marchi associati interagiscono strategicamente per creare e sviluppare legami operativi e commerciali efficienti, garantendo un servizio affidabile e *client-oriented*, capace di rispondere a 360° alle molteplici richieste legate al mondo dell'oro e dei preziosi.

La qualità dei prodotti offerti e l'attenzione alle modalità sostenibili di approvvigionamento delle materie prime, con un forte richiamo al Made in Italy, hanno reso Gens Aurea uno dei gruppi più stimati ed apprezzati del settore, in quanto promotore del concetto di economia circolare all'interno dell'intera filiera. Tali caratteristiche, insieme alla capacità di soddisfare i desideri esigenti di una clientela internazionale e variegata, hanno permesso a Gens Aurea di riuscire a diventare un unicum come azienda integrata del lusso.

Sono 4 i principali canali nei quali opera Gens Aurea, con attività ramificate e complementari tra loro:

- Compro Oro - Compravendita di oro e preziosi con le insegne OroCash, OroCaja, Super Efectivo, OuroCaixa;
- Gioielleria - Canale retail con insegna Luxury Zone e produzione gioielli a marchio Alfieri & St.John, Luxury Zone e Oro&Co;
- Oro da investimento - Acquisto e vendita di monete e lingotti tramite il marchio Aurea Invest;
- Credito su Pegno - In Spagna e Portogallo attraverso i brand OroCaja, SuperEfectivo e OuroCaixa ed in Italia tramite Pegnosicuro.

² Gens Aurea S.p.A. aderisce a Confindustria, quale associazione datoriale, nonché alle associazioni di categoria del settore dell'oro e dei preziosi Antico - Associazione Nazionale Tutela il Comparto Oro e Assoro - Associazione Operatori Professionali in Oro. Oro Caja Espana è associata al "Colegio Oficial de joyeros, orfebres, relojeros y gemologos de Barcelona", mentre Super Efectivo fa parte del "Gremio de joyeros,plateros y relojeros de Madrid".

Il Gruppo Gens Aurea lavora con impegno e professionalità, guidato dalla continua vocazione al miglioramento, per essere il primo operatore nel settore della compravendita dell'oro e dei preziosi e diventare il punto di riferimento nell'oro da investimento e nel settore del credito su pegno. Attraverso il canale retail il Gruppo vuole essere inoltre la scelta di fiducia nell'acquisto di gioielli e orologi di tutti coloro che lavorano e vivono nel bacino di riferimento di ciascun negozio.

Per fare ciò, il Gruppo si contraddistingue sul mercato grazie ai propri valori:

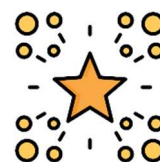


TRASPARENZA

Il Gruppo opera nel massimo rispetto del cliente e in completa onestà, garantendo, in ogni occasione, comportamenti sempre trasparenti e responsabili

DIFFERENZIAZIONE

Il Gruppo offre una gamma di prodotti e servizi complementari e sinergici tra loro, al fine di realizzare ogni tipo di sogno o esigenza del cliente



INNOVAZIONE

La curiosità e l'amore per il design permettono di creare soluzioni rivoluzionarie, che rompono le regole e superano le aspettative



PASSIONE

Il Gruppo mira sempre all'eccellenza, perseguibile solo tramite l'entusiasmo e la passione quotidiani nel realizzare le aspettative dei clienti



AFFIDABILITA'

L'esperienza fa di Gens Aurea una scelta sicura per i clienti e sinonimo di affidabilità



LEADERSHIP

Il Gruppo è punto di riferimento nel mercato dei preziosi ed è orgoglioso di tale traguardo. Non smette tuttavia di guardare al futuro e si pone costantemente nuovi traguardi da raggiungere



I Brand di Gens Aurea

OROCASH

Marchio storico leader nella compravendita di preziosi – oro, argento, diamanti e orologi di prestigio – opera sotto la gestione di Gens Aurea S.p.A., con circa 400 punti vendita. La rete si compone di punti vendita diretti e in franchising, ed è costruita su principi di trasparenza e integrità che guidano ogni aspetto delle attività, offrendo ai clienti affidabilità e qualità. La mission del brand è confermarsi come leader del settore del compro oro ed essere la scelta di fiducia per l'acquisto di gioielli e orologi di tutti coloro che lavorano e vivono nel bacino di riferimento di ciascun negozio. Il brand è sinonimo, inoltre, di garanzia per i clienti, essendo socio aggregato Confindustria-Federorafi ed iscritto al registro degli Operatori Professionali in Oro tenuto da Banca d'Italia e al registro Compro Oro tenuto dall'OAM (Organismo per la gestione degli Elenchi degli Agenti in attività finanziaria e dei Mediatori creditizi).

OROCAJA

Leader in Spagna nel settore della compravendita di oro e preziosi e nel credito su pegno, è presente sul territorio iberico con oltre 100 punti vendita. La presenza del brand in Spagna da quasi 10 anni ha permesso a OroCaja di consolidare la propria immagine ed elevare i propri standard qualitativi per essere in grado, oggi, di offrire un'ampia gamma di servizi capaci di soddisfare anche le aspettative dei clienti più esigenti.

OUROCAIXA

Brand specializzato in Portogallo nell'attività di compravendita di oro e preziosi e nel credito su pegno, è stato fondato nel 2018 e ad oggi conta 7 negozi situati ad Almada, Amadora, Loures, Benfica, Setubal e Barrerio. Il brand, nell'ottica di una rapida crescita territoriale, ha recentemente aperto un nuovo negozio anche nella città di Lisbona. Dal 2022 è stato inoltre introdotto il servizio di credito su pegno in tutti i negozi Ouro Caixa, un'importante decisione strategica che consente al brand di andare ancora più incontro ai bisogni dei propri clienti.

SUPEREFECTIVO

Nato nel 2006, il Brand ha una rete di oltre 50 negozi su tutto il territorio spagnolo ed oltre 15 anni di esperienza alle spalle nel settore del credito sul pegno. A partire dal 2021 fa parte del Gruppo Gens Aurea, garantendo importanti sinergie con OroCaja e OuroCaixa. Nel corso degli anni, SuperEfectivo ha progressivamente implementato la propria attività, ampliando l'area geografica in cui opera e allargando l'offerta prodotti, aggiungendo all'acquisto di oro e al credito su pegno, l'invio di denaro tramite il circuito Western Union e la vendita di gioielli.

ALPHAGOLD

Alpha Gold è la più grande catena di gioiellerie in Austria, rappresentando un network di 26 boutique distribuite capillarmente in contesti strategici, tra cui i principali centri commerciali. Grazie alle sinergie interne al Gruppo, l'offerta spazia dai gioielli in oro e argento alla bigiotteria e orologeria, garantendo una proposta aggiornata, competitiva e in grado di soddisfare le esigenze della clientela. Con una presenza estesa e un assortimento accuratamente selezionato, la catena si posiziona come punto di riferimento per il settore, assicurando qualità e accessibilità a un pubblico ampio e variegato.

LUXURY ZONE
JEWELS & WATCHES

Gioielleria classica e di design a prezzi competitivi, online e nei miglior outlet d'Italia, Luxury Zone si configura come un brand giovane ed innovativo nel mondo del retail. Luxury Zone punta ad essere leader nel mondo della gioielleria attraverso un'offerta accessibile, ampia e variegata, nonché a diventare la prima scelta per chi desidera acquistare gioielli in oro, diamanti e pietre preziose, orologi di lusso o prodotti di tendenza. Il brand, che ha scelto Alfieri & St. John come suo partner di qualità più importante, lavora costantemente con passione per offrire ai clienti la più esclusiva esperienza di shopping sia online che nei negozi, grazie anche a un servizio di customer care accurato e proattivo, presente in tutte le fasi d'acquisto.

ALFIERI
& ST. JOHN

Alfieri & St. John, dal 1977, rappresenta un marchio storico dell'alta gioielleria italiana, con un posizionamento internazionale e un'identità unica. Fondato sull'idea di reinterpretare il classico attraverso uno stile audace, il brand è diventato sinonimo di design innovativo e accessibile, rispondendo al desiderio di una gioielleria raffinata e distintiva. L'impegno per qualità e creatività si riflette in ogni creazione, frutto di una combinazione di forme futuristiche, smalti colorati, pietre rare e materiali insoliti. Sin dagli esordi, il marchio ha rotto gli schemi della gioielleria tradizionale, proponendo piccoli capolavori di design che incarnano l'eccellenza del Made in Italy. Alfieri & St. John mira a essere la prima scelta per chi ricerca gioielli esclusivi e di alta qualità, mantenendo al contempo un prezzo accessibile e un'attenzione speciale alla soddisfazione del cliente, sia nel mercato al dettaglio che tra i rivenditori.

AUREA **INVEST**

Brand specializzato nella compravendita di oro da investimento, con un'offerta diversificata e una qualità garantita. La mission del Brand è fornire agli investitori, sia privati che professionali, la possibilità di investire in oro fisico, considerato il bene rifugio per eccellenza. Il Brand è attivo nella compravendita di lingotti e monete d'oro, selezionando esclusivamente produttori certificati che rispettano i massimi standard del mercato. Grazie alla rete di circa 400 punti vendita appartenenti al gruppo Gens Aurea, AUREA INVEST assicura disponibilità immediata dei prodotti e consulenze personalizzate per l'oro da investimento. Tra le offerte è presente anche un servizio di ritiro e consegna dedicato, garantendo così massima sicurezza e facilità nella gestione della compravendita.

 GIOIAPURA

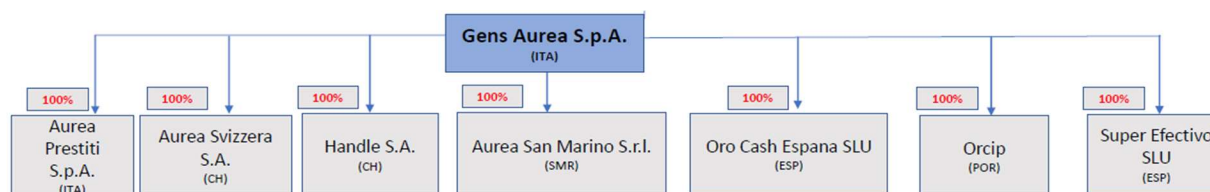
GioiaPura è la più grande e famosa gioielleria online italiana, oltre ad essere presente sul territorio con 4 punti vendita. Vitale e dinamica, GioiaPura si contraddistingue per eleganza, lusso e stile. La vasta offerta include gioielli e orologi in oro e argento, dal più glamour al più tradizionale, per tutti i tipi di budget. Nel 2023 è al terzo posto nel ranking dei migliori e-commerce d'Italia nel settore merceologico "Gioielli e Orologi" stilato dall'Istituto Tedesco ITQF insieme a La Repubblica Affari & Finanza (per maggiori informazioni sul contest consultare www.istituto-qualita.com).

La storia dei nostri brand



La struttura di Governance

Gens Aurea S.p.A. è a capo del Gruppo Gens Aurea composto da 8 società, italiane ed estere (con ragione sociale spagnola, portoghese o svizzera) come si evince dall'Organigramma che segue:



Tutte le società sono controllate al 100% da Gens Aurea S.p.A. ed i rispettivi organi amministrativi sono designate da un rappresentante della capogruppo, in conformità con le normative previste dal rispettivo paese di costituzione della controllata.

Gens Aurea S.p.A., la capogruppo, adotta un sistema di governance di tipo tradizionale, che prevede la presenza di un Consiglio d'Amministrazione con funzioni amministrative e gestorie e di un Collegio Sindacale, con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare.

Il Consiglio di Amministrazione di Gens Aurea S.p.A. (di seguito anche CdA) nominato dall'Assemblea degli Azionisti e composto da 6 amministratori e il Presidente selezionati tra soggetti dotati di elevata professionalità e comprovata esperienza, si riunisce periodicamente, con cadenza solitamente trimestrale, al fine di deliberare sulle operazioni e attività aziendali più significative, adottare le scelte strategiche del Gruppo e valutare nel continuo l'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili.

In qualità di organo deputato all'individuazione delle strategie aziendali, il Consiglio di Amministrazione si occupa anche di definire obiettivi in materia di sviluppo sostenibile: in questo contesto ha svolto tramite una società di consulenza un'analisi della carbon footprint della Società e del suo Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito deleghe gestorie all'Amministratore Delegato, che si occupa della gestione ordinaria della Società e di organizzare e coordinare le strategie dell'impresa nel continuum.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione invece è un soggetto indipendente scelto tra gli amministratori non esecutivi.

L'attuale Consiglio di Amministrazione, nominato durante l'Assemblea dei soci del 27 giugno 2024, è in carica fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2025, ed è composto come segue:

Carica	Membro del Consiglio di Amministrazione	Genere	Caratteristiche
Presidente	Corbella Silvano	♂	Non Esecutivo Indipendente
Amministratore Delegato	Godano Fabio	♂	Esecutivo Non indipendente
Vice presidente	Hamilton Alexander Horton	♂	Esecutivo Non Indipendente
Consigliere	Barcalztegui Quiroga Inigo Jaime	♂	Esecutivo Non Indipendente
Consigliere	Casanova Sanchez De Ocana Ignacio	♂	Esecutivo Non Indipendente
Consigliere	Pessi Mauro	♂	Esecutivo Non Indipendente

Nel caso di amministratori con deleghe, gli stessi si astengono dal porre in essere l'operazione e deferiscono la decisione al Consiglio di Amministrazione della Società. Simili presidi si applicano a tutte le società del Gruppo. Aurea Prestiti S.p.A. si è dotata inoltre di una policy per la gestione dei conflitti di interessi che prevede, in sintesi, meccanismi di escalation al fine di gestire ipotesi di potenziale conflitto di interessi riguardanti dipendenti, esponenti aziendali e rispettivi parenti. In merito alla gestione dei conflitti di interesse, i componenti del Consiglio di Amministrazione di Gens Aurea S.p.A., come richiesto dalla normativa vigente, comunicano la sussistenza di eventuali interessi in una determinata delibera, precisandone la natura e la portata.

Con riferimento ai Consiglieri di Gens Aurea S.p.A., gli Azionisti stabiliscono solo il compenso spettante agli amministratori secondo un importo complessivo fisso, in linea con la prassi di mercato per società di rilevanza e dimensioni analoghe a quella di Gens Aurea. Il Consiglio di Amministrazione provvede poi a ripartire tra i propri membri il compenso aggregato approvato dall'Assemblea dei soci tenendo conto delle responsabilità e degli impegni attribuiti a ciascuno di loro.

Per i tre dirigenti della Capogruppo viene riconosciuta, in aggiunta alla parte fissa di retribuzione, una porzione variabile che viene riconosciuta laddove vengano conseguiti obiettivi specifici manageriali e target economici stabiliti (e verificati a consuntivo) dal Consiglio di Amministrazione, che attualmente non prevedono criteri di remunerazione collegati al raggiungimento di obiettivi ambientali e sociali.

Analogamente, il pacchetto retributivo di altre figure apicali della Società prevede una porzione variabile di compenso che viene riconosciuta laddove vengano conseguiti obiettivi specifici e target economici stabiliti - verificati a consuntivo - dal rispettivo superiore gerarchico della figura in questione.

1.2 Compliance e Risk Management

Gens Aurea opera secondo valori che promuovono un ambiente di lavoro in cui prevale il rispetto, la correttezza e la collaborazione fra tutti i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.

Con riferimento all'etica, Gens Aurea S.p.A. si è dotata di un Codice Etico, allegato al Modello 231. Il Codice Etico racchiude i principi e le linee guida fondamentali che devono ispirare le attività dell'Azienda e guidare i comportamenti di dipendenti e interlocutori terzi per il buon funzionamento, l'affidabilità e l'immagine dell'Azienda stessa. Il Codice Etico è ad integrazione e completamento del Modello 231, di cui Gens Aurea si è dotata al fine di garantire una chiarezza organizzativa atta a prevenire e mitigare i principali rischi ai quali è esposto.

Modello 231 e Codice Etico sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2024.



Gens Aurea S.p.A., al fine di una concreta applicazione dei principi ispiratori contenuti nel proprio Codice Etico, ne promuove la conoscenza e la diffusione attraverso la pubblicazione nella sezione dedicata sul sito internet aziendale all'indirizzo www.gens-aurea.it e l'erogazione di specifiche attività informative e formative rivolte ai dipendenti, nonché la condivisione con clienti e fornitori.

Gens Aurea ritiene essenziale delineare con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori che definiscono il contesto aziendale. Per questa ragione, ha redatto e adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 – di seguito anche Modello 231.

Gens Aurea ha provveduto all'adozione del Modello 231 in quanto fermamente convinta dei benefici che quest'ultimo possa contribuire a:

- sensibilizzare coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività;
- monitorare periodicamente le aree di attività a rischio permettendo alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Il Modello 231 rappresenta un insieme di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi funzionali alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio

delle attività sensibili, al fine di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Sono destinatari del Modello 231 tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Gens Aurea. Le disposizioni in esso contenute devono essere rispettate

- dagli amministratori e dirigenti della Società;
- da tutti i dipendenti.

In forza di specifica accettazione o di apposite clausole contrattuali e nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito di aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello 231, possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto dei contenuti dello stesso anche i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, i consulenti, gli agenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- gli affiliati, i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint venture).

Tra i soggetti esterni così definiti sono ricompresi anche coloro che, sebbene intrattengano i rispettivi rapporti contrattuali con altre società del Gruppo, nella sostanza operino in maniera rilevante e/o continuativa per conto o nell'interesse della Società.

Con il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 l'Italia ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione – in seguito denominata "Whistleblowing". Tale normativa prevede, in presenza di determinati presupposti, l'obbligo per le aziende private di attivare canali di segnalazioni interni, che garantiscano la riservatezza e l'identità del segnalante e lo tutelino da ogni possibile azione ritorsiva.

Gens Aurea S.p.A. ha provveduto a coordinare e adeguare il sistema di segnalazioni con la recente normativa, mediante l'implementazione di un canale di segnalazione, denominato *@Whistleblowing*, al quale è possibile accedere per inviare al responsabile del canale whistleblowing di Gens Aurea S.p.A. le proprie segnalazioni.

La piattaforma (accessibile al link <https://digitalroom.bdo.it/gensaurea/home.aspx>) è configurata in modo da garantire la massima tutela e riservatezza, sia in relazione all'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, che al contenuto delle segnalazioni. Gens Aurea S.p.A. si è inoltre dotata di una policy specifica in materia whistleblowing (la "Policy"). Nel periodo di riferimento, inoltre, non sono state segnalate particolari criticità.

Anche Aurea Prestiti S.p.A., Super Efectivo SLU e Oro Caja Espana si sono dotate di un canale whistleblowing, con piattaforme analoghe a quella attivata dalla Capogruppo. In ciascuna piattaforma sono presenti le indicazioni per il corretto invio delle segnalazioni.

Per quanto riguarda la protezione dei dati personali, la Società e il suo gruppo si adeguano pienamente a quanto richiesto dalla *General Data Protection Regulation* (GDPR). È stato inoltre nominato un Data Protection Officer di Gruppo che cura e monitora il corretto trattamento dei dati personali raccolti dalle società del Gruppo. Sono predisposte informative privacy che vengono fatte visionare e sottoscrivere a clienti e controparti contrattuali.

Gens Aurea si affida inoltre a un fornitore esterno con il quale ha sottoscritto un contratto che prevede elevati standard di sicurezza volti a tutelare la corretta conservazione dei dati, nonché sistemi di backup e gestione della disaster recovery.

Nel corso del periodo di rendicontazione non si segnalano denunce comprovate riguardanti le violazioni della *privacy* dei clienti e fughe, furti o perdite di dati dei clienti.

Per far sì che vi sia una corretta gestione e soprattutto trasparenza dei processi aziendali, il Gruppo ha inoltre un sistema di gestione dei rischi adeguato alla propria attività. Le procedure che descrivono l'approccio alla gestione dei rischi e relative istruzioni sono documentate da apposita modulistica e comprendono indicazioni relative a modalità operative, responsabilità e risorse.

1.3 Performance economica e creazione di valore

Con riferimento al contesto internazionale³, il Gruppo opera principalmente nel mercato dello “scrap gold” il quale, nel corso del 2023, ha mostrato un andamento crescente. L'approvvigionamento globale di rottami è aumentato sensibilmente nei primi sei mesi dell'anno rispetto allo stesso periodo del 2022 (+7%) a seguito dell'aumento della domanda di oro da investimento, mentre nella seconda parte del 2023 si è osservato un progressivo calo dei volumi ritirati di oro usato (-3% rispetto al 2022) anche a seguito del rallentamento della domanda di oro per utilizzi tecnologici e di gioielleria, influenzata dal contesto macroeconomico non favorevole. Su base annua, i volumi di oro usato ritirati sono saliti intorno alle 1.160 tonnellate, con una variazione dell'1.5% in più rispetto al 2022.

Il settore della gioielleria ha fatto registrare nel 2023 una diminuzione dei consumi del 2% rispetto all'anno precedente, attestandosi a 2.045 tonnellate. Il calo dei consumi è risultato particolarmente evidente nel quarto trimestre dell'anno quando il prezzo dell'oro è salito.

La domanda di investimenti ha raggiunto 1.140 tonnellate (+3%) nel 2023. La domanda di lingotti e monete d'oro è lievemente diminuita del 3%, stabilizzandosi a 1.250 tonnellate.

L'offerta totale annua di oro è aumentata del 3% nel 2023, raggiungendo le 4.850 tonnellate.

In questo scenario competitivo nel 2023, in continuità con l'anno precedente, il mercato dei Compro Oro in cui opera il Gruppo continua a mostrare segni di stagnazione, principalmente a causa di un calo della domanda di oro. Questo scenario ha portato alla chiusura di diversi esercizi commerciali, evidenziando le difficoltà del settore nel fronteggiare l'andamento sfavorevole dei prezzi e le condizioni economiche globali.

In tutto il sud Europa il profilo dei competitors può essere suddiviso in macro-tipologie prevalenti:

- Gioiellerie che operano nel settore “Compro Oro”
La determinazione del volume d'affari del “Compro Oro” delle gioiellerie è pressoché impossibile, anche se la percezione è che un numero consistente e crescente di gioiellerie (sicuramente oltre il 10%) svolga attività di riacquisto di oro.
- Operatori di “Compro Oro” appartenenti a piccole catene o con singoli punti vendita
Si tratta di operatori che gestiscono fino ad un massimo di 5 punti vendita, in media 1 o 2. Spesso il titolare opera direttamente e non presentano costi di struttura significativi, circostanza questa che consente di offrire quotazioni estremamente concorrenziali.
- Operatori di “Compro Oro” appartenenti a catene strutturate
La concorrenza diretta è rappresentata da operatori strutturati. Tali competitors spesso privilegiano il modello della rete in franchising, mentre gli operatori con propri punti vendita sono dimensionalmente meno rilevanti.
- Gioiellerie che operano principalmente nel settore retail

³ (Fonte dati: Gold Demand Trends Full year 2023 – World Gold Council).

Per i negozi a marchio Luxury Zone la concorrenza diretta è rappresentata da operatori strutturati con negozi mono-brand all'interno degli outlet nonché le gioiellerie all'interno dei centri commerciali, anche catene internazionali. Tali operatori risultano, in taluni casi, applicare politiche commerciali molto aggressive.

- Produttori di gioielli e preziosi

Per il canale Ingrosso del marchio Alfieri & St John la concorrenza diretta è rappresentata da un lato dai produttori di gioielleria a marchi internazionali e riconosciuti dal consumatore e da un altro da produttori con marchi non riconosciuti ma molto concorrenziali sotto il profilo commerciale.

- Operatori che operano nel settore "Oro da Investimento"

La concorrenza diretta è rappresentata da operatori strutturati solitamente on-line o in franchising. Questi operatori offrono una gamma completa di prodotti, inclusi lingotti e monete d'oro, garantendo elevati standard di qualità e trasparenza nelle transazioni.

Gli operatori con propri punti vendita, pur essendo meno diffusi, possono vantare una maggiore specializzazione e un servizio più personalizzato, spesso accompagnato da consulenze individuali per gli investitori.

Riferendosi nello specifico alla performance societaria di Gens Aurea, il numero complessivo dei punti vendita di proprietà aperti a fine anno è pari a 347, di cui 322 negozi su strada, 17 negozi all'interno di centri commerciali e 8 negozi con insegna Luxury Zone. I negozi appartenenti alla rete franchising sono 88, per un totale di 435 punti vendita.

In continuità con gli esercizi precedenti, il Gruppo ha proseguito la strategia di differenziazione e di diversificazione dei settori di appartenenza con l'obiettivo di ridurre in parte la dipendenza dal ramo del compro oro di tipo tradizionale. Più precisamente sono continuate le seguenti attività:

- Acquisto argento usato: tutti i negozi acquistano anche argento usato con modalità di vendita totalmente assimilabili a quelle dell'oro usato;
- Laboratorio orafo: tutti i negozi svolgono anche attività di laboratorio orafo. In pratica, i negozi ritirano oggetti danneggiati o rotti dai clienti, li inviano ad un laboratorio che si occupa della riparazione o della sostituzione delle parti danneggiate e restituiscono l'oggetto al cliente, il quale paga il costo delle parti sostituite più un compenso per il servizio reso;
- Vendita diamanti e gioielli nuovi: nei negozi di proprietà italiani sono venduti diamanti e gioielli nuovi in conto vendita;
- Sviluppo del brand Luxury Zone, specializzato nella rivendita di preziosi e gioielli nuovi;
- Sviluppo del brand OroCash basic, partito nell'ottobre 2018, con un'incidenza crescente sul totale dei prodotti nuovi venduti.

I canali di vendita risultano essere:

- la vendita di preziosi nuovi ed usati in oro e argento al dettaglio, anche negli outlet della moda con il brand Luxury Zone;
- la vendita all'ingrosso di preziosi usati;
- la compravendita con diritto di riacquisto a beneficio del cliente;
- l'erogazione di finanziamenti garantiti da preziosi in oro e orologi;
- la vendita di oro da investimento (lingotti nuovi) all'interno dei negozi OC e Luxury, nonché via web.

Valore generato e distribuito agli stakeholder

Il prospetto del valore economico generato e distribuito misura, in termini monetari, la capacità di Gens Aurea di creare e distribuire ricchezza nel contesto socioeconomico di riferimento, distribuendola tra i suoi interlocutori quali fornitori, dipendenti, investitori, Pubblica Amministrazione, e comunità locali.

Nel prospetto di seguito riportato, si evidenziano le porzioni di valore economico generato e distribuito ai vari portatori di interesse, identificate tramite riclassificazione del conto economico.

Nel 2023, il valore economico generato ammonta a **oltre 250 milioni di euro**, mentre quello distribuito a **oltre 236 milioni di euro**.

	2023 migliaia di euro
Valore economico direttamente generato	250.211
Ricavi dalle vendite	242.842
Altri ricavi e proventi	1.329
Altri proventi finanziari	6.041
Valore economico distribuito	236.601
Distribuito ai fornitori	199.499
Distribuito ai dipendenti	23.776
Distribuito al sistema finanziario	11.796
Distribuito alle comunità e alla Pubblica Amministrazione	1.530
Valore Economico Trattenuto	13.610

Il fatturato è determinato in modo preponderante dalle attività di compravendita di preziosi, che rappresenta l'attività principale. L'andamento dei ricavi associato a questo ramo aziendale, oltre ad essere direttamente correlato al prezzo dell'oro, dipende in modo sostanziale dallo spread (termine che, nel settore del compro oro, è utilizzato per indicare la differenza tra prezzo di acquisto e di vendita). Gens Aurea a questo proposito dimostra di avere una rete commerciale competente, capace di sostenere e incrementare nel tempo il valore generato dalle attività di

approvvigionamento e di vendita. Con le ultime acquisizioni, il Gruppo punta a rafforzare le attività di retail, sviluppando la propria attività di vendita sui canali di e-commerce.

La categoria Fornitori è stata quella a cui è stata distribuita la quota maggiore di valore distribuito, per un totale del 84,3%: nella voce rientrano gli acquisti di materia prima e servizi e gli altri costi operativi.

A seguire, la successiva categoria a cui è stata distribuita una quota rilevante di valore economico sono i Dipendenti, a cui tramite salari e stipendi, TFR, oneri sociali, benefit vari e altri costi del personale è stato distribuito il 10,0% del totale del valore distribuito.

Il 5,0% va ai Fornitori di capitale tramite oneri per interessi passivi verso istituti finanziari e dividendi distribuiti agli azionisti.

La restante parte del valore distribuito, circa l'1%, è destinata alla Pubblica Amministrazione, tramite il pagamento di imposte correnti e ulteriori tributi, e alle Comunità Locali tramite elargizioni liberali.

1.4 Il rapporto con il territorio

La generazione valore anche al di fuori dal proprio business rappresenta un caposaldo della visione che Gens Aurea trasmette non solo come agente economico ma anche come parte integrante del territorio in cui opera. In questo senso, l'azione sul territorio si sviluppa attraverso il finanziamento di gruppi di volontariato, organizzazioni senza scopo di lucro e singole iniziative volti alla promozione dello sport, all'aggregazione sociale e alla tutela della salute. Nel 2023 il totale delle erogazioni liberali è stato pari a 2.260 Euro.

In particolare, nel 2023 Gens Aurea S.p.A ha confermato il proprio appoggio verso le iniziative di assistenzialismo e di supporto ospedaliero attraverso la donazione alle associazioni ABIO Merate e Croce Bianca Merate.



ABIO Merate è una sezione locale di ABIO Italia Onlus (Associazione per il Bambino in Ospedale), una rete di associazioni di volontariato attive in tutta Italia per supportare i bambini ricoverati in ospedale e le loro famiglie. La missione di ABIO Merate è di offrire accoglienza e sostegno emotivo ai bambini ricoverati negli ospedali locali, creando un ambiente più sereno e familiare per rendere meno traumatica l'esperienza del ricovero.



Croce Bianca Merate è una sezione locale della storica organizzazione di volontariato Croce Bianca, che opera nel campo del soccorso sanitario e del supporto assistenziale. Da anni attiva a Merate e nelle zone limitrofe, questa associazione è composta da volontari qualificati che dedicano il loro tempo e le loro competenze per garantire un servizio di pronto intervento e assistenza in situazioni di emergenza

Inoltre, Gens Aurea S.p.A. ha contribuito alla valorizzazione del territorio sostenendo alcune associazioni della zona della Brianza, impegnate in progetti di promozione della cultura culinaria locale, di commemorazione storica e di sostegno alle attività scolastiche e ricreative.

L'impegno verrà riconfermato anche nel 2024 rinnovando il proprio sostegno al territorio e a iniziative sociali con obiettivi concreti e condivisi.

2. La sostenibilità per Gens Aurea

2.1 L'impegno verso la sostenibilità

Da anni, il gruppo Gens Aurea ha integrato i principi di sostenibilità sociale, etica e, soprattutto, ambientale come elementi fondamentali del proprio modello di business, rendendoli parte integrante e distintiva della sua strategia operativa. Un esempio significativo è il marchio OroCash, che, attraverso una catena di valore consolidata nel tempo, evita l'estrazione di nuove materie prime e utilizza esclusivamente preziosi già in circolazione. In questo modo, il Gruppo promuove un modello di business che abbraccia il concetto di economia circolare come valore centrale e duraturo.

L'attenzione crescente del mercato verso le tematiche ESG ha spinto il Gruppo a intraprendere, già dal 2021, un percorso di reporting delle performance di sostenibilità in conformità agli standard di rendicontazione varati dal Global Reporting Initiative (GRI). L'impegno di Gens Aurea nell'operare nel pieno rispetto delle aree ESG si declina tramite i seguenti valori:



La difesa dell'ambiente, attuata con un modello di business basato sull'economia circolare



L'impegno verso la comunità all'interno della quale il Gruppo svolge la propria attività imprenditoriale



La vicinanza ed il desiderio di una **comunicazione sempre più trasparente** con i propri stakeholder



La valorizzazione del capitale umano

Giunto alla sua terza edizione, il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo sottolinea l'impegno verso una comunicazione sempre più trasparente sulle tematiche ESG, non solo riguardo alle azioni già intraprese, ma anche a quelle future. Questo approccio invita gli stakeholder⁴ a partecipare attivamente nel percorso di sostenibilità, coinvolgendoli sia direttamente tramite incontri e comunicazioni formali, sia indirettamente tramite le news pubblicate sul sito web ufficiale del Gruppo o tramite i suoi canali social.

⁴ dipendenti, clienti, fornitori, creditori, istituzioni e regolatori, comunità locali, ecc.

Come viene affrontato il cambiamento

Governance e integrità aziendale

Il Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione di Gens Aurea S.p.A. a completamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, è il documento nel quale vengono declinati i valori generali di natura etica ed i principi di condotta negli affari ai quali la Gruppo ha inteso ed intende ispirare costantemente la propria attività.

Cultura aziendale e Persone

La promozione di una cultura aziendale inclusiva, che contrasta ogni forma di discriminazione nel contesto lavorativo e la cura del proprio capitale umano tramite strumenti di welfare e retention dei talenti.

Sviluppo della comunità

Partnership con associazioni e organizzazioni a livello locale finalizzate nel creare uno sviluppo socioeconomico, sostenibile e culturale nei territori vicini alla realtà di Gens Aurea.

Tutela dell'ambiente

L'impegno nel minimizzare gli impatti del Gruppo sull'ambiente circostante, mediante l'adozione del concetto di Economia Circolare nel modello di business.

2.2 Analisi di Materialità

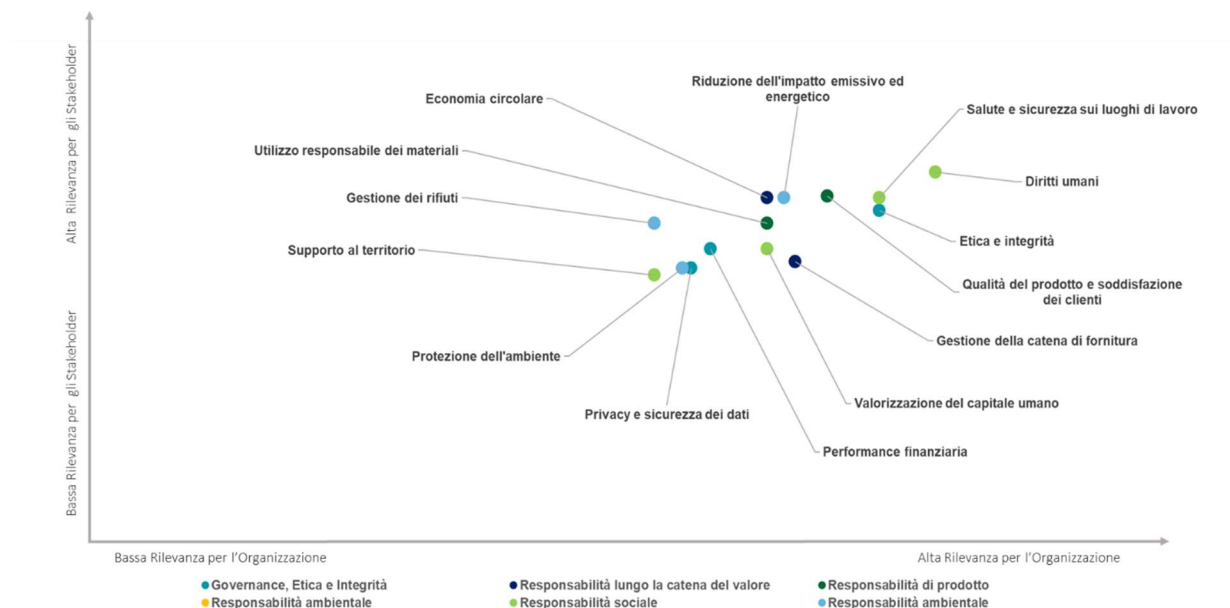
L'analisi di materialità è lo strumento tramite cui vengono definite le tematiche "materiali", ovvero quegli aspetti di responsabilità economica, sociale e ambientale di rilievo sia per il Gruppo che per i suoi Stakeholder, esposte nel Bilancio di Sostenibilità. I temi "materiali" sono quindi in grado di influenzare sia la strategia aziendale dell'organizzazione che le opinioni e le valutazioni dei suoi portatori di interesse.

In ottica di redazione del presente documento, Gens Aurea ha provveduto ad aggiornare la propria analisi preliminare del contesto in cui opera e l'analisi di *benchmark*, utilizzate in passato per la definizione delle tematiche materiali.

In seguito a queste attività ed in virtù di modifiche non sostanziali del contesto, gli impatti, positivi e negativi, potenziali o attuali, generati dal Gruppo e precedentemente identificati durante l'analisi

di materialità condotta nel 2022, sono stati confermati anche per il Bilancio di Sostenibilità 2023, di conseguenza anche le relative tematiche materiali riassumono gli impatti rilevanti.

La matrice di materialità di Gens Aurea sottostante offre una rappresentazione di sintesi delle tematiche materiali per il Gruppo.



Nelle sezioni “Tabella delle tematiche materiali” e “Tabella degli impatti e correlazioni con i GRI standard” di questo Bilancio sono inoltre presenti, in formato tabellare, la lista delle tematiche materiali del Gruppo, gli impatti generati correlati a ciascuna tematica e ai relativi indicatori GRI associati.

3. Come creiamo valore

3.1 Le nostre persone

Il Gruppo Gens Aurea riconosce il valore del proprio capitale umano e si impegna nella sua valorizzazione: la centralità attribuita ai collaboratori e collaboratrici è evidente sin dal momento della selezione, che viene condotta prevalentemente internamente se non per profili altamente specifici, per i quali si avvale anche del supporto di agenzie esterne per la ricerca dei migliori profili da inserire nell'organico. Tale processo viene gestito in modo equo, utilizzando come modalità di pubblicazione delle offerte di lavoro un software ATS (Applicant Tracking System) che permette di rendere visibile l'annuncio su più portali contemporaneamente.

Durante la carriera lavorativa, inoltre, viene garantito a ciascun lavoratore un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo in cui si senta libero di esprimere il proprio talento. Gens Aurea, infatti, fa dell'inclusività, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della preservazione della qualità del lavoro legata alla sicurezza, gli elementi cardine della quotidianità. Infatti, tutti coloro che, a qualunque titolo, lavorano, collaborano o intrattengono relazioni professionali con Gens Aurea, sono tenuti a perseguire sempre ed in ogni occasione i più elevati standard etici nelle relazioni con colleghi, clienti, fornitori, concorrenti, partner, Pubbliche Amministrazioni e, in generale, con la comunità, dimostrando onestà e correttezza in tutte le attività svolte.

A conclusione del rapporto di lavoro, qualora questo si verifichi in seguito a dimissioni volontarie, Gens Aurea ha adottato un processo di exit interview coordinato dal Responsabile delle risorse umane ed effettuato dall'Area Manager. Tale pratica avalla un processo di continuo apprendimento e miglioramento del rapporto con i propri dipendenti, dimostrando l'importanza attribuita al mantenimento di un ambiente lavorativo sereno e appagante.

In merito alla tipologia dei contratti, Gens Aurea predilige la stipulazione di contratti a tempo indeterminato, testimoniando la volontà di investire sulle proprie persone e nella loro permanenza in organico: dei 769 dipendenti del Gruppo, l'85% è inquadrato infatti con un contratto a tempo indeterminato. Inoltre il 99% dei dipendenti è assunto con contratti collettivi nazionali. Ai dipendenti italiani si applica il C.C.N.L. Terziario e Servizi, agli spagnoli e portoghesi a ciascuno il contratto collettivo della regione di riferimento. Per i dipendenti svizzeri invece, non si applicano contratti collettivi ma vengono rispettati i minimi salariali previsti dai Contratti Normali di Lavoro (CNL).



Il Gruppo prevede l'attribuzione della responsabilità della corretta gestione del personale all'Amministratore Delegato, a cui spetta il ruolo di "Datore di Lavoro" ai sensi dell'Art. 2 del D. Lgs. 81/08. Questi ha a sua volta delegato alcune funzioni tipicamente demandate al datore di lavoro al direttore commerciale, salvo le competenze per legge non delegabili da parte del Datore di Lavoro stesso. Il Datore di Lavoro (e il suo delegato) supervisiona e gestisce gli impatti della Società sui propri dipendenti, riferendo almeno semestralmente del proprio operato al CdA.

3.1.1 Valorizzazione del Capitale Umano

Gens Aurea ritiene essenziale la crescita dei propri dipendenti, sia gli addetti ai negozi che il personale d'ufficio ed è a tal fine si impegna per offrire costanti stimoli e opportunità introducendo piani di formazione periodici e strutturati per tutti i dipendenti, oltre ai corsi obbligatori per legge (es corsi di lingua, Anti-riciclaggio, Privacy, ecc.).

Questi percorsi, in base al ruolo e posizione all'interno del Gruppo, permettono al personale di continuare a crescere e specializzarsi. Per agevolare l'apprendimento e rendere sempre disponibili ai dipendenti dei contenuti formativi aggiornati, a partire dal 2023 è stato attivato un portale e-learning disponibile per tutta l'organico di Gens Aurea S.p.A.

Inoltre, nel corso dell'anno, Gens Aurea S.p.A ha:

- erogato il pacchetto di 500 corsi (da 8 ore) relativo a Salute e Sicurezza sul lavoro, come programmato nel 2022;
- riproposto i corsi di spagnolo e inglese per i dipendenti della sede amministrativa. Per il 2024 inoltre saranno previsti anche corsi di lingua tedesca, a seguito delle nuove acquisizioni di brand del Gruppo;
- strutturato un piano di formazione relativo all'implementazione e all'utilizzo del software gestionale Zucchetti;
- erogato un corso di formazione per il miglioramento delle soft skills e tecniche di vendita, destinato ai dipendenti dei punti vendita e della sede amministrativa;
- strutturato un piano di formazione con diversi corsi elaborati e personalizzati a seconda delle funzioni aziendali, per il momento focalizzati su tecniche di vendita e competenze manageriali. Tale progetto è in costante aggiornamento in funzione delle condizioni di cofinanziamento da bando europeo.

Anche nelle società controllate l'impegno per la formazione per il personale è costante: nelle controllate spagnole di Oro Cash Espana SLU e SuperEfectivo SLU nel corso del 2023 sono stati erogati diversi corsi di formazione sul tema dell'antiriciclaggio, oltre che la formazione obbligatoria per i nuovi assunti all'interno delle Società.

Oltre alla formazione erogata online, il Gruppo Gens Aurea garantisce, per ogni nuovo addetto/a alle vendite, un periodo di "training on the job" di circa 80 ore a partire dal giorno di assunzione in cui personale già qualificato trasmette ai nuovi assunti nozioni relative ai seguenti argomenti:

- Metalli preziosi (es, carature dell'oro e dell'argento, test con reagente all'oro e all'argento e le varie reazioni al reagente, riconoscimento oggetti falsi, ecc.) diamanti, oro da investimento, orologi);
- Trattativa commerciale;
- Sistema operativo utilizzato nel punto vendita;
- Carico merce e trasferimenti;
- Gestione della cassa e l'inventario;
- Allestimento vetrine;
- Salute e sicurezza all'interno del punto vendita.



Benessere e strumenti di Welfare

Al fine di assicurare la centralità delle risorse umane e il costante miglioramento della relazione con i propri dipendenti, il Gruppo Gens Aurea è impegnato nello sviluppo della propria strategia di definizione di un percorso di miglioramento del benessere e del welfare aziendale.

Nel corso del 2023 sono stati previsti i seguenti benefit:

- buoni pasto;
- auto aziendali con buoni carburante per il personale viaggiante e con ruoli commerciali;
- sconti sui prodotti dei brand del Gruppo (dal 15% in su).

Gens Aurea, nell'ottica di miglioramento continuo, si pone come obiettivo quello di strutturare e formalizzare un piano di welfare – per assicurare benessere, collaborazione e creare senso di appartenenza – esteso a tutti i dipendenti dell'headquarter, partendo, nel 2023, dall'estensione del piano welfare già attivo per i dirigenti anche ai quadri e ai primi livelli.

Per tutti i dipendenti, inoltre, è previsto un credito di 100 euro, spendibile su una piattaforma dedicata, tramite cui è possibile acquistare differenti servizi e prodotti.

Gens Aurea si impegna nel coinvolgimento del proprio capitale umano non solo tramite i benefit aziendali offerti, ma anche tramite l'organizzazione di eventi di team-building annuali in cui i

colleghi condividono momenti extra-lavorativi e hanno occasione di rafforzare il loro legame non solo a livello professionale ma anche personale.

Le attività svolte durante il 2023 sono state:

- Attività di team building a Gardaland per i dipendenti della sede amministrativa della Capogruppo (divisi in team), guidato da professionisti, con l'obiettivo di fare interagire i dipendenti che, in funzione del ruolo ricoperto, non sono normalmente in relazione nelle loro normali funzioni all'interno della Società;
- Team building sportivo di tre giorni in Liguria focalizzato su attività nautiche.



La Sala Relax

A partire dal 2022, è entrata in funzione la “sala relax” collocata nella sede di Gens Aurea a Osnago. La sala, auto-gestita dal personale, consiste in uno spazio tranquillo e confortevole dedicato al benessere. In particolare, nel corso dell'anno è stata sfruttata come area di riposo durante le pause e luogo ricreativo in cui svolgere sessioni di yoga post orario di ufficio.

3.1.2 Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

In materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro Gens Aurea S.p.A. possiede un sistema di gestione allineato a tutti gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/08, procedure specifiche e un organigramma della Sicurezza che viene revisionato annualmente.

Il sistema di gestione si applica a tutti i punti vendita e ai locali aziendali ed è valido per tutti i lavoratori. Per ciascun gruppo omogeneo di lavoratori (es, Responsabili di zona, coadiutori, addetti al punto vendita, personale amministrativo) sono stati individuati rischi e misure di prevenzione e protezione.

Valutazione e gestione dei Rischi

L'azienda effettua una costante attività di identificazione e valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, coinvolgendo RSPP, RLS, Medico Competente e addetti alla sicurezza. Tale processo di analisi consente di intraprendere costanti azioni di miglioramento che possono riguardare: formazione specifica, tenuta sia da personale interno esperto che da consulenti esterni, organizzazione del lavoro, adozione di soluzioni impiantistiche e tecnologiche.

L'attività di valutazione dei rischi e i suoi esiti, vengono formalizzati all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), oltre ad adempiere a quanto previsto dalla normativa vigente, pone le basi per il continuo miglioramento del livello di sicurezza nei luoghi di lavoro. I DVR vengono aggiornati frequentemente, infatti, le ultime revisioni effettuate risalgono a settembre 2022. In particolare, nelle valutazioni, si è prestata attenzione nella valutazione dei rischi da utilizzo

di reagenti chimici per testare i preziosi, per cui si è ritenuto opportuno fornire agli addetti dei DPI (occhiali e guanti).

Infine, la valutazione dei rischi specifici viene accompagnata dall'attività di sorveglianza sanitaria messa in atto dal Medico Competente attraverso l'effettuazione di visite mediche preventive, per valutare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione specifica, e l'effettuazione di visite mediche periodiche, finalizzate a controllare lo stato di salute dei lavoratori e il permanere dei requisiti di idoneità allo svolgimento della mansione specifica.

Rischio Rapine

Ai sensi del D.Lgs. 81/08 il rischio rapina/aggressione deve essere valutato ed occorre adottare gli accorgimenti più opportuni per ridurre il rischio stesso attraverso attività pianificate di prevenzione dell'evento rapina e di protezione della salute in caso di accadimento, che sono le seguenti:

1. prevenire l'evento criminoso al di fuori dei luoghi aziendali agendo su due parametri:
 - appetibilità del bottino
 - accessibilità alla custodia dei valori
2. contenere l'evento criminoso agendo su due parametri:
 - riduzione del bottino
 - vulnerabilità della custodia dei valori (protezione di 1^a livello);
3. ridurre il danno patrimoniale (ammontare del bottino, danni alle attrezzature ed ai luoghi di lavoro, perdita di operatività con interruzione di servizio, perdita di immagine), stipulando polizze assicurative a copertura e garanzia dei danni da rischio residuo (protezione di 2^a livello).

Per affrontare il problema delle rapine, minimizzando il numero di sinistri e ridurre in modo sostanziale i rischi a cui sono sottoposti i dipendenti, il Gruppo ha introdotto un meccanismo di apertura delle casseforti da remoto. Inoltre, nel corso del 2023, è stata organizzata una sessione formativa al hoc per tutti i dipendenti della durata di 30 minuti, con test finale. Tale attività è stata successivamente riproposta come elemento strutturale della formazione obbligatoria per tutti i dipendenti ed è ad oggi fruibile dal personale attraverso la piattaforma e-learning del Gruppo.

La gestione della sicurezza in Azienda

Allo scopo di monitorare i processi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, sono stati nominati un Responsabile del servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), un Delegato del Datore di lavoro, un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e il Medico Competente, mentre periodicamente vengono effettuate le opportune verifiche e stilato un rapporto con lo scopo di definire un piano di continuo miglioramento.

Il sistema di gestione della sicurezza si basa sui seguenti pilastri:



Formazione e coinvolgimento dei lavoratori

Al fine di diffondere in azienda una cultura di prevenzione e tutela da possibili eventi che cagionino la salute, annualmente si tengono i seguenti corsi in ambito Salute e Sicurezza:

- Corso per preposto,
- Corso per gli addetti antincendio,
- Corso per gli addetti al primo soccorso,
- Corso sulla sicurezza sul lavoro obbligatorio per tutti i lavoratori;
- Formazione specifica su procedure aziendali tenuta da personale esperto.

Monitoraggio e Gestione degli infortuni

Periodicamente, e almeno una volta all'anno, si svolge un incontro tra i soggetti sopra elencati e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eletti o nominati dai lavoratori stessi. La riunione ha la funzione di monitorare i comportamenti dei lavoratori per prevenire i rischi di infortuni e malattie professionali e individuare azioni che conducono ad un miglioramento della sicurezza aziendale. Inoltre, ai lavoratori è sempre consentita, anzi incoraggiata, la segnalazione di situazioni pericolose che presentano o possono presentare degli impatti negativi per la salute e la sicurezza.

Nel 2023 è stato registrato un unico caso di infortunio, dovuto alla caduta accidentale di un oggetto che ha cagionato una contusione ad un dipendente, a fronte di oltre 1 milione di ore lavorate. Non sono stati registrati casi di infortunio per i lavoratori non dipendenti.



3.2 La catena del valore: dall'approvvigionamento al prodotto finito

3.2.1 Una filiera responsabile

L'obiettivo principale del Gruppo Gens Aurea nella gestione della propria catena di fornitura è di assicurarsi che tutti gli attori coinvolti siano in linea con gli elevati standard di qualità, trasparenza e soprattutto sostenibilità.

Sono principi ispiratori, nell'esecuzione delle attività imprenditoriali in ciascun settore in cui il Gruppo opera, la conformità, l'eticità e l'integrità, ed è a tal proposito che il Gruppo richiede i medesimi valori da parte degli attori economici con cui si interfaccia, puntando alla realizzazione di relazioni solide, durature e basate sul rispetto della fiducia reciproca, sia con le imprese/enti nazionali che internazionali.

La filiera è principalmente costituita da due gruppi di fornitori, che rispondono alle esigenze dei due ambiti in cui opera: la compravendita di oro e di retail. Per entrambe le anime del business, Gens Aurea individua come main goal l'attenzione verso la qualità del prodotto che, di conseguenza, rappresenta il requisito fondamentale dei rapporti con i fornitori.

Relativamente all'attività di compravendita di oro e preziosi, la catena di fornitura è organizzata secondo la logica C2B (*client to business*). La dinamica con cui si sviluppa il rapporto con questo primo gruppo di fornitori è basata sull'offerta del mercato del consumo tradizionale, che, recandosi presso i punti vendita OroCash, vende ad un prezzo concordato, fornendo in tal modo la materia prima. Lo svolgimento di tale operazione sortisce un duplice effetto positivo:

- Le materie prime (oro e carati di diamanti) non vengono estratte dalle miniere, ma provengono dal second-hand market, applicando quindi un mero e proprio modello di business basato sull'economia circolare;
- Liquidità immediata alle persone in necessità in seguito alla vendita del metallo prezioso.

Per garantire standard elevati di qualità e soprattutto trasparenza, l'intero second-hand market viene sottoposto ad uno scrupoloso iter di selezione. La scelta della materia prima avviene nel pieno rispetto delle procedure tecniche, regolamentate da normative nazionali, che consistono nella valutazione dei materiali preziosi che giungono presso le filiali del Gruppo.

Il secondo gruppo di fornitori, a supporto dell'attività di retail è composto da:

- Partner commerciali che riforniscono di prodotti finiti i punti vendita di Luxury Zone. Per le collezioni di gioielli vi sono la stessa Alfieri & St.John, Barakà, Damiani, Dodo, Enrico Coveri ed altri famosi marchi. Mentre per gli orologi sono presenti negli store i brand di Daniel Wellington, Emporio Armani, Michael Kors, e molti altri;
- Fornitori di lavorazioni (terzisti) sul materiale orafo e argentiero come il banco per lavorazioni smalti, aristocco (recupero polveri), saldatura ossidrica (gas separati e miscelati), frese in acciaio e in carburo;
- Fornitori di prodotti chimici ausiliari alla lavorazione del materiale quali: pulitori, solventi, sverniciatori;
- Fornitori di materiali ecocompatibili per l'imballaggio.

Rispetto questo secondo gruppo di fornitori, Gens Aurea si serve di rapporti commerciali duraturi, dai quali è certa di ottenere il massimo livello di conformità ai propri requisiti qualitativi.

Data la natura delle relazioni che il Gruppo instaura con i propri fornitori core, la tendenza è quella di mantenere una catena di fornitura solida e consolidata.

Per quanto riguarda le materie prime, Gens Aurea movimentata in acquisto circa 5,5 tonnellate d'oro e 3313 carati di diamanti l'anno. La quantità di oro acquistata si divide in oro riciclato (99,8% del totale) e oro non riciclato (0,2% del totale).

In particolare, l'oro riciclato (scrap gold) deriva dall'attività di compravendita di preziosi sul territorio. Nell'anno 2023 si è registrato per questa categoria di materiale un aumento del 50,8% rispetto all'anno precedente in seguito all'incremento del valore dell'oro stesso, a cui è conseguito un aumento dell'offerta di oro da parte dei clienti privati, incentivati dal maggiore valore ricavabile dalla vendita.

La parte non riciclata è costituita da oro vergine, utilizzato per la produzione per il brand Alfieri & St. John.

Per quanto riguarda i diamanti, questi sono interamente recuperati dai gioielli acquistati dai consumatori.



3.2.2 Economia circolare e il circuito di recupero

Gens Aurea nel 2021 ha deciso di intraprendere un percorso sfidante e stimolante che ha condotto alla redazione del primo Bilancio di Sostenibilità della sua storia; ma il connubio Gens Aurea-Sostenibilità sussiste sin dalle origini del Gruppo. Infatti, quest'ultimo ha fondato il proprio business model sul concetto di economia circolare, dando prova della propria lungimiranza.

Il modello di business di gens Aurea

L'attività di Gens Aurea è fin dalla sua nascita fondata sul reimpiego dei preziosi nell'economia. Tale scelta di business consente all'azienda di inserirsi all'interno del paradigma dell'economia circolare e di ottenere un impatto positivo sul settore dell'oreficeria, prevenendo la generazione degli impatti ambientali e sociali associati all'estrazione dei metalli preziosi e riducendo la pressione esercitata dal settore sulla disponibilità di risorse non rinnovabili.

L'Economia Circolare in Gens Aurea

"Ci vantiamo di dire che siamo quasi a impatto zero, perché il nostro oro comprato dal consumatore diventa un gioiello finito e le nostre pietre non arrivano da una miniera, ma da un mercato del consumo tradizionale."

(Godano Fabio, Amministratore Delegato)

L'Economia Circolare del gruppo si esplicita in particolar modo mediante il brand OroCash, che movimentata in acquisto tonnellate di oro e migliaia di carati di diamanti l'anno, evitando in tal modo l'estrazione di nuove materie prime e confermando il valore socio ambientale del ciclo economico del Gruppo.

La gestione dei preziosi acquistati dal mercato del consumo tradizionale è orientata ad estrarne il più elevato valore intrinseco. Pertanto, la fase successiva all'acquisizione dei gioielli dal consumatore è seguita da un'ulteriore valutazione, volta a determinare se il prodotto può essere commercializzato nel mercato del second hand. La parte residuale dell'oro costituisce invece la riserva aurea del Gruppo.

L'economia circolare del Gruppo si sostanzia poi nel cosiddetto Circuito di Recupero, in cui l'oro acquistato dal consumatore a fine vita viene indirizzato alle seguenti fasi:

- Riutilizzo: il rottame di oro si trasforma in materia prima seconda;
- Valorizzazione: la materia prima seconda ricavata viene quindi sapientemente lavorata dai mastri orafi dei laboratori del Gruppo che realizzano nuovi gioielli di lusso sostenibile.

Questo sistema permette di preservare il valore del prodotto in questione facendolo ricircolare nel sistema economico senza l'utilizzo e l'immissione sul mercato di stock di risorse naturali primarie costituenti l'oggetto stesso. Tale circuito riesce quindi a preservare uno dei capitali più

rilevanti per Gens Aurea: il capitale naturale, evitando gli impatti che il Gruppo causerebbe affidandosi al modello di business tradizionale.

OroCash, leader della sostenibilità nel settore, produce, a parità di quantità di oro estratto da miniera, il 99,98% in meno di CO₂⁵, risultando interprete di un'economia circolare che preserva il capitale naturale e non spreca risorse, riuscendo contemporaneamente a coniugare competitività e sostenibilità ambientale.



Nel corso del 2023, Gens Aurea S.p.A. ha inoltre superato con successo il riesame critico di uno studio LCA, in conformità alle norme ISO 14040 e ISO 14044. La Società ha intrapreso tale studio, riferito ad un kg di oro puro, al fine di utilizzare le informazioni e i risultati dello stesso per orientare le politiche e le strategie aziendali in ottica di miglioramento delle performance di sostenibilità.

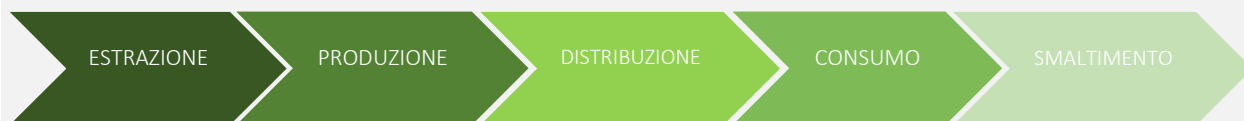
Gens Aurea, in questo modo, conferisce al lusso un nuovo volto, rendendolo sostenibile e accessibile ad un'ampia platea di consumatori, che piuttosto che scegliere di comprare un gioiello ex-novo, opta per l'acquisto di un gioiello a impatto quasi zero, rigenerato.

⁵ La quantificazione della carbon footprint è stata effettuata, nel corso del 2021, in accordo con la norma UNI EN ISO 14067:2018 basata sui principi della metodologia life cycle assessment (lca) indicata negli standard internazionali UNI EN ISO 14040 e 14044. La Società, per garantire accuratezza relativamente ai dati riportati nel corso del tempo, valuterà di ripetere e aggiornare ciclicamente l'analisi svolta.



Il Business Tradizionale

La filiera mineraria, tipicamente, presenta un modello di produzione lineare, in cui il ciclo di vita del prodotto è scandito da 5 fasi:



Ognuna delle fasi sopracitate causa impatti significativi sul territorio in cui hanno luogo le attività e sulle relative comunità locali. L'estrazione dei metalli in miniera e il processo di lavorazione degli stessi sono sicuramente le fasi più impattanti dal punto di vista ambientale e sociale:

- produzione di ingenti quantità di rifiuti;
- utilizzo di sostanze inquinanti e ad elevata tossicità quali il cianuro e il mercurio (utilizzato per l'estrazione dell'oro);
- compromissione delle risorse idriche sotterranee sulle quali esercitano pressioni legate al consumo e all'iniezione di sostanze inquinanti, in particolare nelle regioni aride in cui solitamente le miniere sono ubicate;
- inquinamento atmosferico;

Inoltre, questo tipo di attività presentano un elevato rischio di sfruttamento del lavoro, soprattutto per quanto riguarda la remunerazione degli addetti all'estrazione in miniera, il cui salario è spesso al di sotto del livello di sussistenza.

In questo scenario, un ulteriore aspetto cruciale è quello di promuovere una più razionale e sostenibile gestione delle risorse naturali. Il tema è da osservare sotto una duplice dimensione:

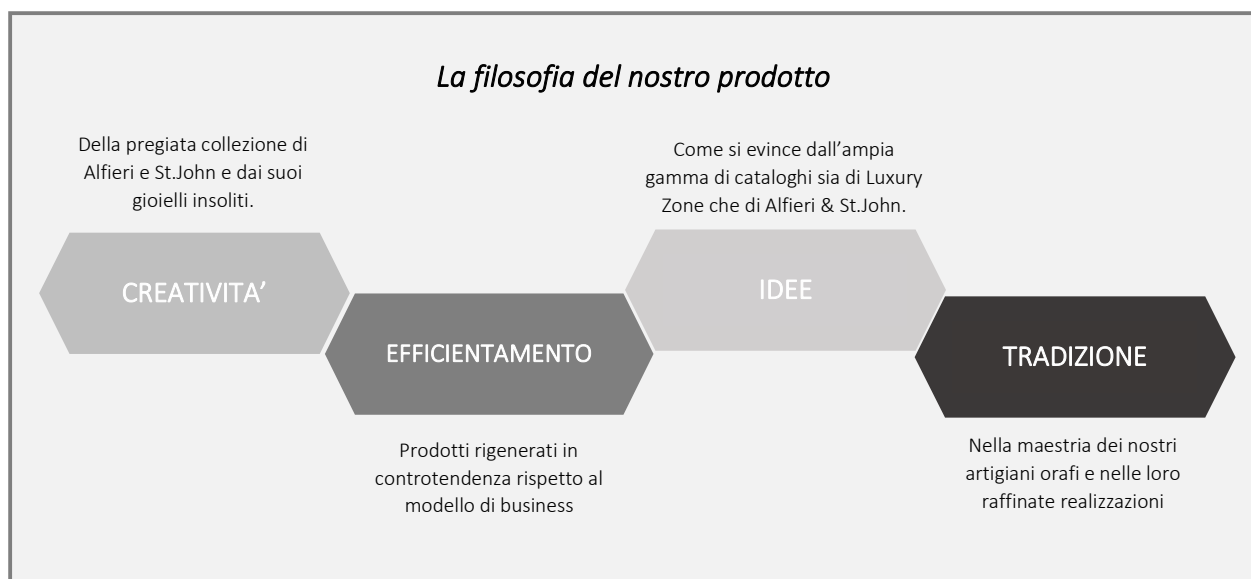
- a monte (upstream), aumentando la produttività nei processi di produzione e consumo, riducendo gli sprechi, mantenendo il più possibile il valore dei prodotti e dei materiali;
- a valle (downstream), contrastando lo smaltimento in discarica di tutto ciò che può essere ancora valorizzato l' come materia prima seconda, poi terza e così via.

Questi due obiettivi costituiscono il centro di gravità dell'economia circolare, che punta a efficientare l'esecuzione delle attività economiche e minimizzare gli impatti sull'ambiente attraverso l'innovazione tecnologica e un' oculata gestione delle risorse.

3.3 Il prodotto al centro della nostra attenzione

L'offerta del Gruppo ha al centro la qualità del prodotto, che viene garantita facendo leva sui quattro principi cardine di *creatività*, *efficientamento*, *idee* e *tradizione*. Tali principi garantiscono alla clientela di acquistare un prodotto che unisce all'impiego di materie prime sustainably sourced e l'adozione di avanzate tecniche di rimodellaggio, mantenendo viva l'antica arte orafa. I gioielli

del Gruppo testimoniano come creatività, passione, e sostenibilità si possano fondere armonicamente in una continua attenzione alla bellezza.



3.3.1 Qualità e sicurezza di prodotto

Gens Aurea garantisce la qualità e la sicurezza dei propri prodotti mediante un'analisi preliminare sulle materie prime selezionate nel second-hand market.

Le fasi salienti del processo di acquisto sono: la creazione dell'anagrafica (identificazione clientela), la constatazione dell'autenticità del materiale prezioso tramite lo svolgimento di test elaborati ad hoc dal gruppo; le principali fasi sono la pesatura ed il controllo visivo degli oggetti nonché tramite strumentazioni ad hoc (reagenti o tester auriferi), l'acquisto da parte della società.

L'orientamento al monitoraggio e al controllo

L'attenzione nei confronti del consumatore non si manifesta solo ed esclusivamente mediante la creazione di prodotti all'avanguardia e di tendenza ma anche e soprattutto garantendo che gli stessi facciano della qualità e della sicurezza dei punti di forza e che non risultino cagionevoli alla salute dei consumatori. A tal proposito Gens Aurea mostra da sempre attenzione alle sostanze chimiche che concorrono alla lavorazione del materiale orafa e argentiera e intende rafforzare ulteriormente questa attenzione optando nel futuro per un percorso che comporti l'adozione di un Sistema di Gestione formalizzato sulla qualità.

3.3.2 Soddisfazione del consumatore

Gens Aurea si posiziona perfettamente nel contesto di riferimento proponendo un prodotto sostenibile e facendo leva sul miglioramento continuo del servizio, garantendo:

- Autenticità dei prodotti;
- Spedizioni veloci e affidabili in Italia e all’Estero;
- Un eccellente servizio clienti disponibile online;
- Una rete di negozi nei migliori Outlet d’Europa;
- Servizio di Customer Care efficiente.

In particolare, il Servizio di Customer Care, attivo per il marchio Luxury Zone, supporta il cliente con un servizio di *personal shopper* online (una chat gestita da personale dedicato) e in presenza nello shop di Torino. Il supporto al cliente è prettamente focalizzato sull’ascolto delle necessità, anche attraverso l’invio di materiale multimediale e fotografico personalizzato, nonché delle informazioni di dettaglio rispetto alla merce presente in negozio. Tale servizio ha registrato elevati tassi di apprezzamento da parte della clientela online che in questo modo effettua acquisti più consapevoli. Gens Aurea monitora l’efficacia dei servizi online e in presenza, osservando il numero di resi - in generale molto limitato - e le recensioni direttamente espresse dai clienti in visita ai negozi.

Per quanto riguarda il reso, oltre a garantire le tempistiche minime di legge per esercitarne il diritto, è supportato sia virtualmente che personalmente da Gens Aurea, che si avvicina alle esigenze del cliente con un servizio dedicato.

3.4 L'impegno per la tutela dell'ambiente di Gens Aurea

3.4.1 La strada verso la minimizzazione dell'impatto emissivo ed energetico

Il core business aziendale è incentrato su attività di compravendita o di retail; pertanto, le attività non prevedono lavorazioni industriali o cicli produttivi. Ciò non significa tuttavia che Gens Aurea non consideri rilevante la propria responsabilità ambientale. In tal senso, il Gruppo persegue da anni il percorso della minimizzazione del proprio impatto energetico. Gens Aurea si impegna infatti ogni anno a migliorare le proprie prestazioni in ambito ambientale ed a diminuire il proprio impatto sul pianeta. Il Gruppo ritiene che la sensibilizzazione dei dipendenti alle tematiche ambientali e il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in materia ambientale siano elementi fondamentali per raggiungere tale scopo.

I consumi energetici sono principalmente costituiti dall'utilizzo di luce e riscaldamento negli ambienti di lavoro, l'impiego dell'utenzieria e del parco macchine.

Non potendo agire direttamente sugli immobili perché in locazione, il Gruppo sta cercando di sensibilizzare tutto il personale verso un consumo responsabile delle risorse naturali in ottica di ottimizzazione degli sprechi.

3.4.1.1. Utilizzo delle fonti energetiche all'interno del Gruppo Gens Aurea

Gas naturale

L'uso del gas metano è destinato agli scopi di riscaldamento degli ambienti, e di attivazione degli utensili di raffinazione dei metalli preziosi, impiegati per la rigenerazione dei gioielli ritirati nei punti vendita. Il consumo di gas naturale dell'intero Gruppo per l'anno 2023 è pari a 41.902 m³, in riduzione del 10% rispetto al consumo del 2022 (46.353 m³).

Energia Elettrica

L'energia elettrica viene impiegata per:

- soddisfare i normali fabbisogni energetici relativi alla gestione degli uffici;
- garantire illuminazione e riscaldamento/raffreddamento nell'esercizio commerciale dei propri punti vendita.

Costituendo il principale vettore energetico per l'azienda, Gens Aurea comprende l'importanza di servirsi di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili. Per tale ragione ha scelto per il punto vendita di Noventa di Piave di rifornirsi di energia da fonti rinnovabili certificata con garanzia di origine e sta valutando la possibilità estendere questa scelta anche per gli altri stores, partendo dai siti dove il consumo energetico è maggiore.

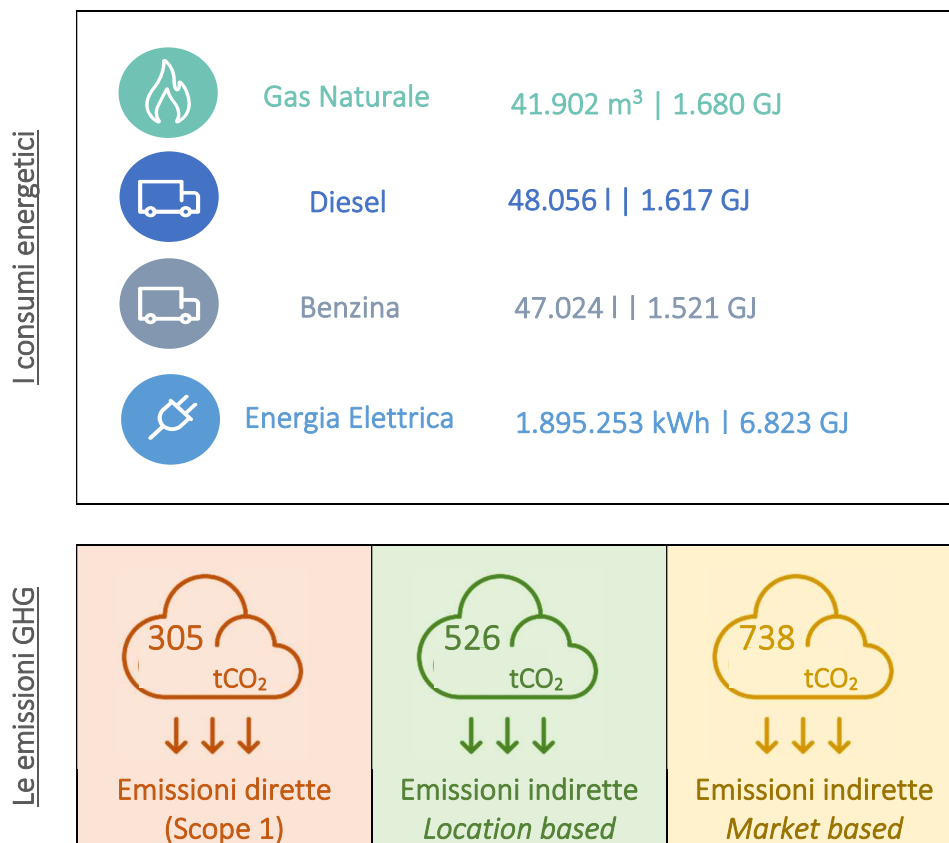
Diesel e Benzina

Gens Aurea dispone di un parco macchine, alimentato a diesel e benzina, in dote ai dipendenti con incarichi che prevedono frequenti spostamenti. L'utilizzo della vettura, in funzione di quanto delineato in sede contrattuale, può essere vincolato alle necessità professionali o esteso ad uso promiscuo. La manutenzione del veicolo, a capo del dipendente, è regolata dalla *Car Policy* aziendale, un documento che delinea i punti chiave da seguire per la corretta gestione.

Nel 2023 il parco macchine si compone di 63 vetture a cui si associa un consumo di 47.024 litri di benzina e 48.056 litri di gasolio. Tali valori risultano in aumento rispetto all'anno precedente, in cui le auto complessive erano 38, mentre i litri dei due combustibili erano rispettivamente di 34.998 e 46.318 (variazione del 34% e 4% rispettivamente).



Focus sui dati: la gestione energetica nel 2023



3.4.2 Gestione responsabile dei rifiuti

Gens Aurea ripone da sempre una particolare e sentita attenzione alla gestione responsabile dei rifiuti. Infatti, in quanto azienda non produttrice, ma perlopiù distributrice di gioielli rigenerati, Gens Aurea vanta un impatto modesto sull'ambiente.

Non essendoci alcun ciclo produttivo, i rifiuti del Gruppo consistono unicamente nei rifiuti prodotti all'interno dei punti vendita e degli uffici, equiparabili a quelli prodotti in ambito domestico, e sono conferiti ad aziende esterne autorizzate per la gestione degli stessi, sottoposti a verifiche preventive.

Gli unici rifiuti speciali, generati prettamente nei laboratori orafi sono:

- I reagenti e le pietre paragone, con i relativi contenitori, che servono per controllare la purezza dei metalli preziosi, unitamente ai panni e guanti sporchi di queste sostanze. Entrambi raccolti in sede e poi smaltiti da una società esterna;
- I toner consumati e le apparecchiature elettroniche guaste che vengono portate nelle aree apposite delle isole ecologiche.

La totalità dei rifiuti prodotti, pari a 30 tonnellate per il 2023, è da considerarsi "non pericolosa" (non presenta nessuna delle caratteristiche di pericolo ai sensi dell'Allegato III della Direttiva 91/689/CEE relativa ai rifiuti pericolosi).

Tra le iniziative volte alla riduzione del proprio impatto sui rifiuti generati, è stata introdotto l'utilizzo delle tavolette grafiche per la firma dei documenti nei punti vendita. Tale processo permetterà di ridurre il quantitativo di carta, evitando di dover consegnare il documento di vendita cartaceo al venditore e la copia da archiviare da parte del Gruppo.

Riepilogo indicatori di performance

Performance finanziaria

GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito		
Tabella 1		
GRI 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito		
	2022 migliaia di euro	2023 migliaia di euro
Valore economico diretto generato	195.486	250.211
Ricavi dalle vendite	188.913	242.842
Altri ricavi e proventi	1.851	1.329
Altri proventi finanziari	4.722	6.041
Valore economico distribuito	183.435	236.601
Distribuito ai fornitori	155.697	199.499
Distribuito ai dipendenti	20.880	23.776
Distribuito al sistema finanziario	5.503	11.796
Distribuito alle comunità locali e alla Pubblica Amministrazione	1.355	1.530
Valore Economico trattenuto	12.051	13.610

Utilizzo responsabile dei materiali

GRI 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume			
Tabella 1			
GRI 301-1: Consumo totale di materie prime, in chilogrammi			
GRI 301-2: Quantità e percentuale dei materiali utilizzati che provengono da riciclo			
GRI 301-3: Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio ⁶			
Tipo di materia prima usato (kg)	Unità di misura	2022	2023
Totale Materiale	Kg	3.655,5	5.497,3
Totale Materiale Non-Rinnovabile	Kg	3655,5	5.497,3
<i>Oro</i>	<i>Kg</i>	3.654,6	5.496,7
<i>di cui riciclato e recuperato</i>	<i>%</i>	99,5%	99,8%
<i>Diamanti</i>	<i>Kg</i>	0,9	0,7
<i>di cui riciclato e recuperato</i>	<i>%</i>	100%	100%

⁶ I dati relativi al materiale di imballaggio non sono stati rendicontati in quanto sono quantitativamente non rilevanti.

Riduzione dell'impatto emissivo ed energetico

GRI 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione

Tabella 1 GRI 302-1: Consumi totali di energia all'interno dell'organizzazione per fonte energetica, in GJ⁷

Energia consumata	Unità di Misura	2022	2023
Gas Naturale	Gj	1.843	1.680
Benzina	Gj	1.141	1.521
Diesel per autotrazione	Gj	1.643	1.617
Energia elettrica acquistata	Gj	6.833	6.823
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	Gj	63	62
<i>di cui da fonti non rinnovabili</i>	Gj	6.771	6.761
Totale	Gj	11.460	11.641

GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

Tabella 1 GRI 305-1: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) in lorde tonnellate di CO₂⁸

Emissioni GHG	Unità di Misura	2022	2023
Gas naturale	tCO ₂	94	85
Benzina senza piombo	tCO ₂	76	99
Diesel per autotrazione	tCO ₂	118	121
Totale Scope 1	tCO₂	288	305

GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2)⁹GRI 305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2, calcolate secondo l'approccio location-based) in lorde tonnellate di CO₂

Emissioni GHG secondo l'approccio location-based	Unità di Misura	2022	2023
Elettricità acquistata	tCO ₂	536	526
Totale Scope 2 Location based	tCO₂	536	526

GRI 305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2, calcolate secondo l'approccio market-based) in lorde tonnellate di CO₂

⁷ La conversione in gigajoule è stata calcolata utilizzando il fattore costante 0,0036 per l'energia elettrica, mentre i fattori di conversione utilizzati per le restanti fonti energetiche sono stati ricavati dalla fonte DEFRA 2022-2023.

⁸ I fattori di emissione considerati per le emissioni prodotte sono stati ricavati dalla fonte DEFRA 2022-2023.

⁹ Lo standard di rendicontazione utilizzato (GRI 305: Emissioni 2016) prevede due diverse modalità di calcolo delle emissioni di Scope 2: "Location-based" e "Market-based". Il primo approccio è basato su fattori di emissione medi per la generazione di energia in confini geografici ben definiti (locali, subnazionali o nazionali). L'approccio "Market-based" è basato sulle emissioni di GHG emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite un contratto, energia. Le fonti da cui sono stati ricavati i rispettivi fattori di emissione sono *Terna 2019* ed *AIB European Residual Mixes 2022-23*.

Emissioni GHG secondo l'approccio market-based	Unità di Misura	2022	2023
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	tCO ₂	764	738
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili (coperta con Garanzia di Origine)	tCO ₂	7	7
Totale Scope 2 Market based	tCO₂	764	738

Gestione dei rifiuti

GRI 306-3 Rifiuti generati ¹⁰			
Tabella 1 GRI 306-3: Rifiuti prodotti dall'Organizzazione divisi per tipologia in tonnellate			
Composizione dei rifiuti	Unità di misura	2022	2023
Pericolosi	t	-	-
Non Pericolosi	t	28	30
Totale	t	28	30

Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro		
Tabella 1 GRI 403-9: Infortuni sul lavoro e tasso di infortuni ¹¹		
Dipendenti	2022	2023
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	-	1
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) ¹²	-	-
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-
Ore lavorate	888.015	1.027.402
Moltiplicatore	200.000	200.000
<i>tasso di infortuni sul lavoro registrabili</i>	-	-
<i>tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</i>	-	-
<i>tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro</i>	-	0,194

¹⁰ In mancanza di dati puntuali, la quantità di rifiuti prodotti dall'organizzazione è oggetto di stima. Per le prossime rendicontazioni, il Gruppo si impegna a migliorare le metodologie di calcolo.

¹¹ L'indice degli infortuni è calcolato attraverso il rapporto tra il numero di infortuni e le ore lavorate dei dipendenti/lavoratori esterni, moltiplicato per 200.000 (Fonte: Sustainability Reporting Guidelines - versione GRI Standards, Global Reporting Initiative).

¹² Si definiscono "infortuni gravi" quegli incidenti sul lavoro che risultano in un decesso oppure in un infortunio tale per cui il lavoratore non può o non si aspetta di tornare allo stato di salute pre-infortunio entro 6 mesi.

Lavoratori non dipendenti	2022	2023
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	-	-
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-
Ore lavorate	4.939	3.681
Moltiplicatore	200.000	200.000
<i>tasso di infortuni sul lavoro registrabili</i>	-	-
<i>tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</i>	-	-
<i>tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro</i>	-	-

Valorizzazione del capitale umano¹³

GRI 2-7 Dipendenti

Tabella 1 GRI 2-7: Numero di dipendenti per genere e per regione

Regioni	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	44	424	468	53	443	496
Spagna	33	194	227	36	214	250
Portogallo	-	9	9	-	12	12
Svizzera	2	7	9	2	9	11
Totale	79	634	713	91	678	769

Tabella 2 GRI 2-7: Numero di dipendenti per tipologia di contratto e genere

Tipologia di contratto	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	73	562	635	75	578	653
Determinato	6	72	78	16	100	116
Totale	79	634	713	91	678	769

¹³ I dati relativi al numero di dipendenti corrispondono all'headcount avvenuto a 31 dicembre di ciascun anno.

Tabella 3 GRI 2-7: Numero di dipendenti scomposti per full-time/part-time e genere						
Full-time/Part-time	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	61	256	317	70	245	315
Part-time	18	378	396	21	433	454
Totale	79	634	713	91	678	769

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti						
Tabella GRI 2-8: Numero di lavoratori esterni per categoria professionale e genere						
Categoria professionale	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale esterno	-	4	4	-	4	4
Stagisti	1	-	1	-	1	1
Altri	10	1	11	11	1	12
Totale	11	5	16	11	6	17

Tabella 1 GRI 401-1: Tasso di dipendenti entrati e usciti suddivisi per genere e area geografica								
n.	2022				2023			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Italia								
Totale	123	26%	91	19%	146	29%	118	24%
Uomini	22	50%	19	43%	25	47%	17	32%
Donne	101	24%	72	17%	121	27%	101	23%
Spagna								
Totale	66	29%	75	33%	98	39%	75	30%
Uomini	9	27%	9	27%	16	44%	13	36%
Donne	57	29%	66	34%	82	38%	62	29%
Portogallo								
Totale	6	67%	1	11%	9	75%	6	50%
Uomini	-	-	-	-	-	-	-	-
Donne	6	67%	1	11%	9	75%	6	50%
Svizzera								
Totale	6	67%	1	11%	4	36%	2	18%
Uomini	1	50%	1	50%	-	0%	-	0%
Donne	5	71%	-	0%	4	44%	2	22%

Tabella 2 GRI 401-1: Tasso di dipendenti entrati e usciti per fascia di età e area geografica								
n.	2022				2023			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Italia								
Totale	123	26%	91	19%	146	29%	118	24%
<30	46	68%	28	41%	55	72%	30	39%
30 – 50	65	19%	50	14%	85	24%	74	21%
> 50	12	23%	13	25%	6	10%	14	23%
Spagna								
Totale	66	29%	75	33%	98	39%	75	30%
<30	18	60%	17	57%	24	71%	14	41%
30 – 50	45	25%	56	31%	67	34%	56	29%
> 50	3	20%	2	13%	7	33%	5	24%
Portogallo								
Totale	6	67%	1	11%	9	75%	6	50%
<30	1	100%	-	0%	4	133%	2	67%
30 – 50	3	50%	1	17%	4	57%	3	43%
> 50	2	100%	-	0%	1	50%	1	50%
Svizzera								
Totale	6	67%	1	11%	4	36%	2	18%
<30	3	75%	-	0%	2	50%	2	50%
30 – 50	3	60%	1	20%	2	29%	-	0%
> 50	-	-	-	-	-	-	-	-

GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente						
Tabella 1 GRI 404-1: Ore di formazione procapite per genere e per categoria professionale						
Ore di formazione	2022 ¹⁴			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	12	-	12,00
Quadri	0,75	1,50	1,13	5,50	12,43	9,35
Impiegati	17,16	11,29	11,91	37,31	19,38	21,36
Operai	-	-	-	-	-	-
Totale	16,11	11,18	11,72	34,67	19,24	21,07

¹⁴ I dati relativi alla formazione 2022 di Gens Aurea non sono da considerarsi puntuali ma frutto di stima. Nel 2023 è stata implementata una piattaforma di e-learning dalla quale è possibile scaricare, per ogni dipendente, i certificati di ogni training svolto e di conseguenza è stato possibile ottenere un dato più accurato. I dati relativi alla formazione dei due anni, pertanto, non sono confrontabili.

GRI 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti**Tabella 1 GRI 405-1: Numero di dipendenti per genere e per categoria professionale**

Numero di persone	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	100%	-	0,4%	100%	-	0,4%
Quadri	50%	50%	1%	44%	56%	1%
Impiegati	10%	90%	98%	11%	89%	98%
Operai	25%	75%	0,6%	33%	75%	0,5%
Totale	11%	89%	100%	12%	88%	100%

Tabella 2 GRI 405-1: Numero di dipendenti per categoria professionale e per fascia d'età

Numero di persone	2022				2023			
	<30	30-50	50>	Totale	<30	30-50	50>	Totale
Dirigenti	-	67%	33%	0,4%	-	67%	33%	0,4%
Quadri	-	63%	38%	1%	-	78%	22%	1%
Impiegati	14%	76%	9%	98%	15%	74%	11%	98%
Operai	67%	33%	0%	0,8%	75%	50%	-	1%
Totale	14%	76%	10%	100%	15,2%	74,0%	10,8%	100,0%

Tabella 1 GRI 405-1: Numero di dipendenti appartenenti a categorie protette

Numero di persone	2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	44%	56%	100%	43%	57%	100%
Operai	-	-	-	-	-	-
Totale	44%	56%	100%	43%	57%	100%

Tabella 2 GRI 405-1: Componenti del CdA di Gens Aurea S.p.A. per genere e fascia di età

Numero di persone	2022				2023			
	<30	30-50	50>	Totale	<30	30-50	50>	Totale
Uomini	-	33%	67%	100%	-	33%	67%	100%
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	0%	33%	67%	100%	0%	33%	67%	100%

Diritti Umani

GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		
Anno di riferimento	2022	2023
Casi di discriminazione	-	-

Etica ed integrità

GRI 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate		
Numero di casi	2022	2023
Il numero totale e la natura degli episodi di corruzione accertati	-	-
Il numero totale di episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione	-	-
Il numero totale di episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione	-	-
Le cause legali pubbliche legate alla corruzione intraprese contro l'organizzazione o i suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali episodi.	-	-

GRI 206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche		
Numero casi	2022	2023
Numero di azioni legali in corso o concluse durante il periodo di rendicontazione in materia di comportamento anticoncorrenziale e violazioni delle normative antitrust e relative alle pratiche monopolistiche nelle quali l'organizzazione è stata identificata come partecipante.	-	-

Privacy e Sicurezza dei Dati

GRI 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati			
Anno di riferimento		2022	2023
418-1.a	Numero totale delle denunce comprovate ricevute riguardanti le violazioni della privacy dei clienti	-	-
	<i>di cui ricevute da parti esterne e confermate dall'organizzazione</i>	-	-
	<i>di cui ricevute da enti regolatori</i>	-	-
418-1.b	Numero totale di fughe, furti o perdite di dati dei clienti	-	-

Tabella delle tematiche materiali

Di seguito le 14 tematiche materiali suddivise nelle seguenti 5 macroaree:

CATEGORIA	TEMATICHE MATERIALI	DESCRIZIONE
GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ	Etica e integrità	Promozione da parte dell'impresa di una buona Corporate Governance e della trasparenza nell'attività di business, che si ispiri ai più alti standard in materia di etica e integrità . Un impegno profuso nella lotta alla corruzione attiva e passiva, ai comportamenti anti-competitivi e azioni legali in materia di comportamento anti-competitivo, anti-trust e pratiche di monopolio.
	Performance Finanziaria	Allocazione efficace ed efficiente delle risorse , al fine di perseguire risultati economico-finanziari positivi nel breve periodo e garantire un equilibrio economico nel medio-lungo periodo. Capacità dell'azienda di creare e distribuire valore economico tra le diverse categorie di stakeholder.
	Privacy e Sicurezza dei Dati	Implementazione di politiche o strumenti volti alla sicurezza dei dati digitali di clienti e fornitori, nel pieno rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti in materia.
RESPONSABILITÀ LUNGO LA CATENA DEL VALORE	Gestione della Catena di Fornitura	Gestione responsabile dei processi di approvvigionamento lungo tutta la catena di fornitura, in particolare attraverso la selezione dei fornitori secondo criteri sociali e ambientali ed il monitoraggio costante delle loro performance rispetto a questi ambiti.
	Economia Circolare	Gestione efficiente e recupero , ove possibile, delle materie prime e degli agenti chimici utilizzati lungo il processo di lavorazione. Lo studio di nuove tipologie di prodotti che possano essere riutilizzati in successivi cicli produttivi, riducendo al massimo gli sprechi .
RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO	Qualità e Sostenibilità del Prodotto	Sviluppo di prodotti e servizi che rispettino criteri di alta qualità e sicurezza allineati agli standard nazionali, internazionali e alle best practice del settore.
	Utilizzo Responsabile dei Materiali	Attenzione alla qualità dei materiali utilizzati lungo il processo produttivo, in particolare predilezione di metalli «recycled» e altre materie prime certificate per assicurarne provenienza e lavorazione etica.

CATEGORIA	TEMATICHE MATERIALI	DESCRIZIONE
RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	Soddisfazione del cliente	Offerta di prodotti e servizi che soddisfino le esigenze dei clienti e il monitoraggio del grado di soddisfazione al fine di perseguire il miglioramento continuo. Offerta di un servizio di customer service che risponda in modo rapido alle richieste del cliente.
	Riduzione dell'impatto emissivo ed energetico	Gestione dell'impatto ambientale delle attività dell'organizzazione in termini di riduzione dei consumi energetici , delle emissioni di CO ₂ e interventi di efficientamento energetico. Adattamento al cambiamento climatico e gestione degli impatti aziendali indiretti derivanti dalle attività di business (es, viaggi di lavoro, trasporti, ecc.).
	Gestione dei rifiuti	Promozione di una politica di gestione efficiente dei rifiuti , volta a ottimizzarne la raccolta, il trasporto e lo smaltimento e a favorirne il riutilizzo e il recupero, ove possibile, attraverso anche l'implementazione di meccanismi di controllo sulle attività di gestione affidate a fornitori e lavoratori.
RESPONSABILITÀ SOCIALE	Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro	Politiche, procedure, pratiche e sistemi di gestione (es, ISO 45001) che favoriscano la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel pieno rispetto delle relative prescrizioni normative, degli accordi e dei protocolli esistenti.
	Valorizzazione del Capitale Umano	Percorsi di crescita professionale e formazione dei talenti finalizzati a potenziare le loro competenze e a consolidare la professionalità richiesta dal ruolo coperto.
	Diritti Umani	Rispetto delle norme ILO. Sviluppo di politiche di inclusione , di valorizzazione della diversità per le minoranze (es. disabilità, genere, età, etnia, sesso, religione) e promozione delle pari opportunità, inclusa la parità di trattamento retributivo a parità di ruolo. Mantenimento di un alto standard etico e osservanza dei diritti fondamentali condivisi a livello internazionale attraverso l'intera catena di fornitura, assicurando dignità e rispetto dei diritti umani per tutte le persone coinvolte.
	Supporto al Territorio	Supporto alle comunità locali attraverso la distribuzione del valore generato . Partnership con associazioni e organizzazioni a livello locale, nazionale e internazionale finalizzate a creare uno sviluppo socioeconomico , sostenibile e culturale nei territori vicini alla realtà di Gens Aurea.

Tabella degli impatti e correlazioni con i GRI Standards

Nella tabella sottostante sono elencati gli impatti positivi o negativi, attuali o potenziali generati da Gens Aurea, ricondotti alle tematiche materiali identificate e correlati ai GRI Standards rendicontati.

Tematica materiale	Impatto	Descrizione dell'impatto	+/- ¹⁵	Potenziale / attuale	GRI
Riduzione dell'impatto emissivo ed energetico	Consumi energetici	Consumo di energia da fonti rinnovabili e non rinnovabili, con conseguenti impatti negativi sull'ambiente e riduzione dello stock energetico	-	attuale	- GRI 302-1
	Generazione di emissioni GHG dirette e indirette energetiche (Scope 1 e Scope 2)	Contributo al cambiamento climatico mediante la generazione di emissioni dirette e indirette energetiche legate alle attività svolte nelle sedi e nei siti del Gruppo	-	attuale	- GRI 305-1, 305-2
Utilizzo Responsabile dei Materiali	Selezione responsabile delle materie prime	Analisi preliminare, monitoraggio e controllo sulle materie prime selezionate nel second-hand market	+	attuale	- GRI 301-1
Economia Circolare	Riciclo e riutilizzo dei metalli	Creazione di impatti positivi attraverso il riutilizzo di metalli preziosi provenienti dal second-hand market	+		- GRI 301-2, 301-3
Gestione dei rifiuti	Generazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi	Impatti ambientali legati alla produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi e al loro inadeguato smaltimento	-	attuale	- GRI 306-1; 306-2, 306-3
Performance Finanziaria	Generazione e distribuzione di valore economico agli stakeholder del Gruppo	Impatti economici positivi diretti e indiretti generati dall'organizzazione attraverso le proprie attività di business per lavoratori, comunità locali e altri stakeholder	+	attuale	- GRI 201-1
Etica e integrità	Impatti negativi sulle persone e sui sistemi economici generati da una	Comportamento anti-competitivo, pratiche monopolistiche, episodi di corruzione con impatti	-	potenziale	- GRI 205-3 - GRI 206-1

¹⁵ Il coinvolgimento e le azioni messe in atto nel rimediare agli impatti negativi che l'Organizzazione ha causato o a cui ha contribuito sono approfonditi nelle sezioni specifiche del presente Bilancio.

	condotta non etica del business	negativi sull'economia e sui mercati			
	Non conformità a leggi, normative, standard	Non conformità a leggi, normative, standard interni ed esterni applicabili, con impatti economici indiretti sugli stakeholder	-	potenziale	- GRI 2-27
Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro	Infortuni sul luogo di lavoro	Infortuni e/o altri incidenti connessi allo svolgimento delle mansioni lavorative, con conseguenze negative per la salute dei collaboratori interni ed esterni	-	attuale	- GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9
Valorizzazione del Capitale Umano	Creazione di posti di lavoro e di percorsi di inserimento	Inserimento di risorse in azienda e creazione di percorsi di crescita e di carriera che aumentino l'attrattività e la retention dei talenti	+	attuale	- GRI 401-1 - GRI 405-1
	Soddisfazione e benessere psico-fisico dei dipendenti	Promozione del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di attività di well-being e benefit dedicati, all'interno di un ambiente di lavoro sano e stimolante	+	attuale	N/A
	Formazione e sviluppo delle competenze dei lavoratori	Miglioramento delle competenze dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale	+	attuale	- GRI 404-1
Supporto al Territorio	Impatti economici positivi generati sulle comunità locali	Contributo allo sviluppo di opportunità professionali e sociali sul territorio con conseguenti impatti economici diretti/indiretti sulle comunità locali	+	attuale	N/A
Diritti Umani	Discriminazione in termini di responsabilità, compensazione e avanzamento di carriera	Impatti negativi sul benessere, sulla soddisfazione e sulla motivazione dei dipendenti a causa di comportamenti discriminatori (es. legati al genere, età, etnia, etc.) o altre pratiche non inclusive	-	potenziale	- GRI 405-1 - GRI 406-1

Gestione della Catena di Fornitura	Impatti legati alla gestione della catena di fornitura	Impatti negativi collegati all'approvvigionamento di beni e servizi da fornitori, in particolare agli impatti generati da essi su aspetti ambientali e sociali	-	attuale	- GRI 308-1 - GRI 414-1
Qualità e Sostenibilità del Prodotto	Impatti sulla salute e sulla sicurezza dei clienti	Impatti negativi sulla salute dei clienti connessi ad inadeguate caratteristiche qualitative del prodotto (es. disallineamento con standard di qualità dichiarati) con conseguenti rischi per la salute e sicurezza	-	potenziale	N/A
Soddisfazione del cliente	Soddisfazione del cliente in termini di esigenze e aspettative	Piena soddisfazione dei clienti in termini di qualità del prodotto o servizio fornito, anche in termini di rispetto delle tempistiche nell'erogazione o fornitura	+	attuale	N/A
Privacy e Sicurezza dei Dati	Sicurezza dei dati e tutela della privacy	Attenzione costante agli aspetti di Privacy del consumatore, agendo oltre gli obblighi normativi per garantire il rispetto dei dati e delle informazioni personali.	+	attuale	- GRI 418-1

GRI Content Index

Dichiarazione di utilizzo		Il Gruppo Gens Aurea ha rendicontato le informazioni citate nel GRI Content Index per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 in conformità ai GRI Standards.			
GRI 1 utilizzato		GRI 1: Principi Fondamentali (2021)			
Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
INFORMATIVA GENERALE					
GRI 2: Informative Generali (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	Chi siamo; Pag. 5-8			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica; Pag. 4			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica; Pag. 4			
	2-4 Revisione delle Informazioni	Nota Metodologica; Pag. 4			
	2-5 Assurance esterna	Nota Metodologica; Pag. 4			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Chi siamo; Pag. 5-8 La storia dei nostri brand; Pag. 9 Una filiera responsabile; Pag. 29-30			
	2-7 Dipendenti	Le nostre persone; Pag. 23 Riepilogo indicatori di performance: Valorizzazione del capitale umano; Pag. 42-43			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Riepilogo indicatori di performance: Valorizzazione del			

		capitale umano; Pag. 43			
	2-9 Struttura e composizione della governance	La struttura di Governance; Pag. 10-11			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	La struttura di Governance; Pag. 10-11			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	La struttura di Governance; Pag. 11			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	La struttura di Governance; Pag. 10-11			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	La struttura di Governance; Pag. 10-11 Le nostre persone; Pag. 23-24			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota metodologica; Pag. 4			
	2-15 Conflitti di interesse	La struttura di Governance; Pag. 10-11			
	2-16 Comunicazione delle criticità	La struttura di Governance; Pag. 10-11 Compliance e Risk Management; Pag. 12-14			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	La struttura di Governance; Pag. 10-11			
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	La struttura di Governance; Pag. 10-11			

	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	La struttura di Governance; Pag. 10-11			
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Attualmente non è presente una policy sulla remunerazione.			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Nel 2023, il rapporto tra la retribuzione totale annua della persona più pagata dell'organizzazione e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la persona più pagata) è pari a 3,5. Mentre, il rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) è pari a 22,3.			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders; Pag. 2			
	2-23 Impegno in termini di policy	Compliance e Risk Management; Pag. 12-14			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	La struttura di Governance; Pag. 10-11 Compliance e Risk Management; Pag. 12-14			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	La struttura di Governance; Pag. 10-11 Compliance e Risk Management; Pag. 12-14			

		Tabella degli impatti e correlazioni con i GRI Standard; Pag. 50-52			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Compliance e Risk Management; Pag. 12-14			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Nel corso del periodo di reporting, non sono state pagate sanzioni e non si sono verificati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti.			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Chi siamo; Pag. 5-8			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Analisi di materialità; Pag. 21-22			
	2-30 Contratti collettivi	Le nostre persone; Pag. 23-24			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-1 Processo di Determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità; Pag. 21-22			
	3-2 Elenco dei temi materiali	Analisi di materialità; Pag. 21-22			
Etica e integrità					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Compliance e Risk management; Pag. 12-14 Tabella degli impatti e correlazioni con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Riepilogo indicatori di performance: Etica e integrità; Pag. 46			
GRI 206: Comportamento Anticompetitivo (2016)	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e	Riepilogo indicatori di performance: Etica e integrità; Pag. 47			

	prassi monopolistiche				
Performance finanziaria					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Performance economica e creazione di valore; Pag. 15-18 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 201: Performance economica (2016)	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Performance economica e creazione di valore; Pag. 17 Riepilogo indicatori di performance: Performance finanziaria; Pag. 39			
Privacy e sicurezza dei dati					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Compliance e Risk management; Pag. 12-14 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Riepilogo indicatori di performance: Privacy e sicurezza dei dati; Pag. 47			
Gestione della catena di fornitura					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	La catena del valore: dall'approvvigionamento al prodotto finito; Pag. 29-33 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	Nel corso del 2023 nessun nuovo fornitore è stato valutato secondo criteri ambientali			

GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	Nel corso del 2023 nessun nuovo fornitore è stato valutato secondo criteri sociali			
Utilizzo responsabile dei materiali					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	La catena del valore: dall'approvvigionamen to al prodotto finito; Pag. 29-33 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 301: Materiali (2016)	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o volume	Riepilogo indicatori di performance: Utilizzo responsabile dei materiali; Pag. 39			
	301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Riepilogo indicatori di performance: Utilizzo responsabile dei materiali; Pag. 39			
	301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Riepilogo indicatori di performance: Utilizzo responsabile dei materiali; Pag. 39			
Riduzione dell'impatto emissivo ed energetico					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	L'impegno per la tutela dell'ambiente di Gens Aurea; Pag. 36-38 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione e	Riepilogo indicatori di performance: Riduzione dell'impatto emissivo ed energetico; Pag. 40			
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Riepilogo indicatori di performance: Riduzione dell'impatto emissivo ed energetico; Pag. 40			

	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2)	Riepilogo indicatori di performance: Riduzione dell'impatto emissivo ed energetico; Pag. 40-41			
Gestione dei rifiuti					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Gestione responsabile dei rifiuti; Pag. 38 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti (2020)	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione responsabile dei rifiuti; Pag. 38			
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	La catena del valore: dall'approvvigionamento al prodotto finito; Pag. 29-33 Riepilogo indicatori di performance: Gestione dei rifiuti; Pag. 41			
	306-3 Rifiuti generati	Riepilogo indicatori di performance: Gestione dei rifiuti; Pag. 41			
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Pag. 26-29 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Pag. 26-29			
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Pag. 26-29			
	403-3 Servizi per la salute professionale	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Pag. 26-29			

	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Pag. 26-29			
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Pag. 26-29			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Pag. 26-29			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Pag. 26-29			
	403-9 Infortuni sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; Pag. 26-29 Riepilogo indicatori di performance: Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; Pag. 41-42			
Valorizzazione del capitale umano					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Le nostre persone; 23-24 Valorizzazione del capitale umano; 24-26 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e	Riepilogo indicatori di performance: Valorizzazione del capitale umano; Pag. 43-44			

	avvicendamento dei dipendenti				
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Riepilogo indicatori di performance: Valorizzazione del capitale umano; Pag. 44			
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Riepilogo indicatori di performance: Valorizzazione del capitale umano; Pag. 45			
Diritti umani					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	La sostenibilità per Gens Aurea; Pag. 20-22 Le nostre persone; Pag. 23-24 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Riepilogo indicatori di performance: Diritti umani; Pag. 46			
Supporto al territorio					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Il rapporto con il territorio; Pag. 18-19 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
Economia circolare					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	La sostenibilità per Gens Aurea; Pag. 20-22 Economia circolare e il circuito di recupero; Pag. 31-33 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			
Qualità e Sostenibilità del Prodotto					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Qualità e sicurezza di prodotto; Pag. 34 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			

Soddisfazione del cliente					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Soddisfazione del consumatore; Pag. 35 Tabella degli impatti e correlazione con i GRI standards; Pag. 50-52			