

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024



GENS AUREA

Lettera agli Stakeholder	2
Nota Metodologica	4
1. Il Gruppo	5
1.1 Profilo, storia e valori	5
1.2 Compliance e Risk Management	12
1.3 Performance economica e creazione di valore	14
1.4 Il rapporto con il territorio	17
2. La sostenibilità per Gens Aurea	19
2.1 L'impegno verso la sostenibilità	19
2.2 Analisi di Materialità	21
3. Come creiamo valore	22
3.1 Le nostre persone	22
3.2 La catena del valore: dall'approvvigionamento al prodotto finito	28
3.3 Il prodotto al centro della nostra attenzione	33
3.4 L'impegno per la tutela dell'ambiente di Gens Aurea	35
Riepilogo indicatori di performance	39
Tabella delle tematiche materiali	48
Tabella degli impatti e correlazioni con i GRI Standards	50
GRI Content Index	53

Lettera agli Stakeholder

Carissimi Collaboratori e *Partners*,

siamo felici di presentarvi il nostro Bilancio di Sostenibilità per l'esercizio 2024, un anno caratterizzato da una crescita significativa e da importanti traguardi.

Nel corso di questo anno il Gruppo ha rafforzato la propria posizione sul mercato, attraverso l'acquisizione due nuove aziende strategiche, ampliando così la propria offerta e consolidando le proprie competenze. Inoltre, ha esteso la propria presenza sul territorio, nel quale sono ad oggi attivi più di 500 negozi.

Questi risultati sono stati resi possibili grazie al contributo, alla fiducia e al sostegno di collaboratori, clienti, *partner* e investitori. Siamo quindi orgogliosi di comunicare a tutti gli *stakeholder* i nostri risultati all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità, dove viene rinnovato l'impegno alla trasparenza documentando gli impatti sociali, ambientali e di governance generati dall'attività di *business* e rendicontando i dati di *performance* dell'anno 2024.

Gens Aurea ha confermato il proposito di valorizzare il capitale umano, mantenendo costante l'approccio al lavoro stabile e continuando ad investire in percorsi di formazione e nella promozione della coesione all'interno dell'ambiente lavorativo. A fine 2024 sono oltre 880 di dipendenti del Gruppo, che lavorano costantemente nella promozione dei valori del nostro modello di *business* sostenibile, volto a distaccare il mercato dell'oro e della gioielleria dalle pratiche estrattive e orientare i consumatori verso scelte di consumo consapevoli.

Con gratitudine, rivolgiamo un ringraziamento a tutti gli *stakeholder* per la collaborazione, la fiducia e i valori condivisi che hanno accompagnato il Gruppo nel corso degli anni. Con il presente documento, confermiamo l'impegno nel sostenere il nostro modello di *business* circolare e Vi invitiamo a continuare insieme questo cammino di crescita e sviluppo sostenibile.

Buona lettura

Fabio Godano

• UNO SGUARDO AL 2024 •

434 mln €

Valore economico
generato

402 mln €

Valore economico
distribuito



888

Dipendenti

89%

Dipendenti di
genere femminile

1.037 tCO₂e

Le emissioni

(Scope 1 + Scope 2 *Location Based*)

37,5 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 2024 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, elaborato su base volontaria, rappresenta l'impegno del Gruppo Gens Aurea nel comunicare in modo trasparente, ai propri *stakeholder*, le *performance* in materia di sostenibilità. Il Bilancio, che viene pubblicato annualmente, presenta una selezione dei temi e degli indicatori di sostenibilità identificati svolgendo un’appropriata attività di *stakeholder engagement* finalizzata all’individuazione le principali aree di impatto delle attività del Gruppo.

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 2024. 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., SuperEfectivo SLU e F.B. S.r.l.¹.

La società controllata Alphagold GmbH, acquisita nel corso dell’anno 2024, è esclusa dal perimetro di consolidamento del Bilancio Consolidato in quanto ritenuta irrilevante ai fini della rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria e del risultato economico del Gruppo. In linea con tale approccio, viene esclusa anche dal presente Bilancio di Sostenibilità.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo e la valutazione dell’andamento delle attività aziendali, è riportato il raffronto con i dati relativi all’esercizio precedente.

Per garantire l’integrità del documento e per dare una corretta rappresentazione delle performance, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili. Per la lettura dei dati precedentemente pubblicati si faccia riferimento al Bilancio di Sostenibilità del 2023 del Gruppo Gens Aurea.

Il presente documento, disponibile sul [sito web](#), è stato sottoposto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Gens Aurea in data 24/07/2025.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 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 relativamente alla Società F.B. S.r.l. le informazioni ed i dati riportati all’interno del presente Bilancio sono relativi al periodo post acquisizione, ovvero dal 1 giugno al 31 dicembre 2024, in linea con il consolidamento nel Bilancio Consolidato del Gruppo. Inoltre, le informazioni e i dati relativi all’anno 2023 fanno riferimento al perimetro così come definito all’interno del Bilancio di Sostenibilità 2023, nel quale la suddetta società non era presente.

1. Il Gruppo

1.1 Profilo, storia e valori

Chi siamo

Il Gruppo Gens Aurea² è tra i più influenti *player* nel settore della compravendita di materiale aurifero, nel quale vanta oltre vent'anni di storia, e costituisce un punto di riferimento nel mercato dell'oreficeria in Italia e all'estero.

Il modello di *business* del Gruppo è strutturato come un ecosistema in grado di servire svariati segmenti di mercato in quanto fondato sui presupposti di capillarità e integrazione delle attività dei propri marchi. La diffusione sul territorio consente di garantire un servizio *client-oriented* affidabile e capace di rispondere a 360° alle richieste del mondo dell'oro e dei preziosi. Le interazioni strategiche tra i marchi associati, inoltre, permettono di creare e rafforzare legami operativi e commerciali efficienti. Sulla base di questi elementi, quella di Gens Aurea è oggi un'attività solida e riconoscibile per il suo servizio sicuro, distintivo e di qualità.

Il forte richiamo al *Made in Italy*, insieme all'impegno nel promuovere il concetto di economia circolare lungo tutta la filiera, ha reso il Gruppo Gens Aurea uno dei più stimati e apprezzati del settore.

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.

Lo sviluppo di Gens Aurea nel corso degli anni testimonia la sua capacità di innovarsi e di rispondere alle evoluzioni del mercato, mantenendo al contempo solide radici nelle sue attività storiche.

Il Gruppo, storicamente attivo nel compro-oro, attraverso otto marchi internazionali, opera oggi in una varietà di settori, coprendo tre principali canali.

Il primo canale riguarda la compravendita di oro e preziosi, che rappresenta il cuore dell'attività e garantisce una solida base di esperienza e competenza nel settore. Il secondo canale è quello del commercio di oro da investimento, nel quale il Gruppo propone prodotti affidabili e sicuri per chi desidera investire nel metallo prezioso. Infine, il Gruppo opera nel settore della gioielleria attraverso i propri *brand* artigianali e la sua vasta rete di vendita con negozi fisici ed *online*.

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".

I Brand di Gens Aurea

OROCASH

Marchio storico *leader* nella compravendita di preziosi – oro, argento, diamanti e orologi di prestigio – si caratterizza per una rete di oltre 400 punti vendita a gestione diretta e in *franchising*. Guidato dai principi di trasparenza e integrità, offre 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, in quanto socio aggregato Confindustria-Federorafi e iscritto al registri della Banca d’Italia - Operatori Professionali in Oro - e dell’OAM (Organismo per la gestione degli Elenchi degli Agenti in attività finanziaria e dei Mediatori creditizi) per il Compro Oro.

OROCAJA

Con oltre 100 punti vendita in Spagna, OroCaja è il primo operatore professionale in oro e nel servizio di credito su pegno. 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, oltre a garantire un’esperienza di acquisto o di vendita nel pieno rispetto della sicurezza e delle normative vigenti.

OUROCAIXA

Brand portoghese fondato nel 2008 nel settore della compravendita di oro e preziosi, oggi conta 7 negozi situati ad Almada, Amadora, Loures, Benfica, Setubal, Barrerio e Lisbona.

SUPEREFECTIVO

Nato nel 2006, il *brand* rappresenta un punto nevralgico per le attività del Gruppo nella penisola iberica, in virtù delle numerose sinergie con i vicini OroCaja e OuroCaixa. Nel corso degli anni, SuperEfectivo ha progressivamente implementato la propria attività, estendendo l’area geografica in cui opera - in Spagna oggi sono attivi più 50 negozi - e ampliando l’offerta prodotti, aggiungendo all’acquisto di oro anche l’invio di denaro tramite il circuito Western Union e la vendita di gioielli.

LUXURY ZONE JEWELS & WATCHES

Brand giovane dal gusto classico e spirito innovativo, opera nel mondo del *retail online* e nei miglior *outlet* d’Italia. 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 un’esperienza di *shopping* unica - con prodotti esclusivi, personalizzabili e *Made in Italy* - ed affidabile grazie anche a un servizio di *customer care* accurato e proattivo, presente in tutte le fasi d’acquisto.

ALFIERI & ST. JOHN

Emblema di una gioielleria di nicchia targata *Made in Italy*, Alfieri & St. John debutta nel mondo dei preziosi nel 1977, segnando una rottura degli schemi della gioielleria tradizionale per dare spazio all'avanguardia e al *design* insolito. La creatività assume un ruolo centrale nella concezione del marchio, attraverso forme futuristiche, smalti colorati, pietre ricercate e materiali insoliti. Da allora Alfieri & St. John è sempre rimasto fedele al suo "genio" diventando sinonimo di *design* innovativo e accessibile, rispondendo al desiderio di una gioielleria raffinata e distintiva. 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 più di 300 rivenditori.



Brand specializzato nella compravendita di oro da investimento, con un'offerta diversificata e una qualità garantita. La *mission* è fornire agli investitori, alla clientela professionale e ai privati che desiderano salvaguardare i propri risparmi, 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. Grazie alla rete di vendita appartenenti al Gruppo Gens Aurea, AUREA INVEST assicura una consulenza specializzata e personalizzata per l'oro da investimento e un servizio di ritiro e consegna dedicato, garantendo così massima sicurezza e facilità nella gestione della compravendita.



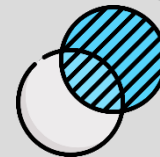
Vitale e dinamica, GioiaPura è la più grande e famosa gioielleria del mercato italiano *online*, vanta oltre 50mila recensioni positive raccolte negli anni e l'acquisizione nel 2023 e 2024 del sigillo di qualità riconosciuto dall'ITQF (Istituto Tedesco Qualità e Finanza) e La Repubblica Affari & Finanza per il settore merceologico "Orologi e Gioielli" (la classifica generale è disponibile al seguente [link](#)). È venditore autorizzato delle migliori marche della gioielleria italiana e internazionale, offrendo un'ampia scelta di gioielli e orologi in oro e argento, dal più *glamour* al più tradizionale, per tutti i tipi di *budget*. Nel 2024 GioiaPura ha esteso la sua presenza sul mercato tradizionale, aggiungendo ai 4 punti vendita in Italia ben 26 gioiellerie in territorio austriaco, selezionate in contesti di prestigio e nei principali centri commerciali.

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. 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.

I valori di Gens Aurea

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 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 coltivando quotidianamente l'entusiasmo e la passione nel realizzare le aspettative dei clienti



AFFIDABILITÀ

Grazie agli anni di esperienza, Gens Aurea è una scelta sicura per i clienti e sinonimo di qualità



LEADERSHIP

Il Gruppo è un 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

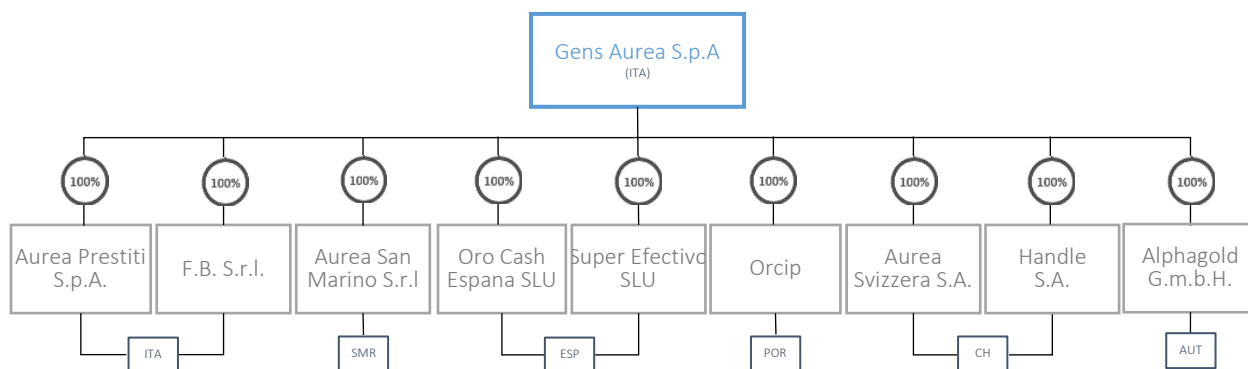


La storia di Gens Aurea



La struttura di *Governance*

Gens Aurea S.p.A., con sede a Osnago (LC), è a capo del Gruppo Gens Aurea, composto da 9 società, italiane ed estere (con ragione sociale spagnola, portoghese, svizzera ed austriaca), come si evince dall'organigramma al 31 dicembre 2024, che segue:



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

Gens Aurea S.p.A. adotta un sistema di *governance* di tipo tradizionale, caratterizzato dalla presenza di un Consiglio d'Amministrazione (di seguito anche CdA), a cui sono attribuiti incarichi di gestione e amministrazione ordinaria e straordinaria, e di un Collegio Sindacale, che esercita la funzione di controllo. Entrambi gli organi sono designati dall'Assemblea dei Soci e, con particolare riferimento al Consiglio di Amministrazione, l'investitura è basata sui criteri di professionalità e comprovata esperienza. Per quanto attiene al Presidente del CdA, la nomina avviene selezionando tra gli amministratori non esecutivi e verificando il sussistere del requisito di indipendenza.

Il Consiglio di Amministrazione di Gens Aurea S.p.A., composto da 6 membri, 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 CdA si occupa anche di definire obiettivi in materia di sviluppo sostenibile: in questo contesto nel 2021 ha svolto tramite una società di consulenza un'analisi della *Carbon Footprint* di prodotto.

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

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 dicembre 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

In merito alla gestione dei conflitti di interesse, 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. 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 alla retribuzione dei Consiglieri di Gens Aurea S.p.A., gli Azionisti stabiliscono 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 tre dei dirigenti della Capogruppo viene erogata, 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 fonda la propria attività su valori imprescindibili quali il rispetto, la correttezza e la collaborazione all'interno dell'ambiente lavorativo. Questi elementi orientano il sistema di *compliance* e *risk management*, che promuove comportamenti etici e conformi alle normative, canali di segnalazione di eventuali anomalie o violazioni e la protezione dei dati personali.

Per far sì che vi sia una corretta gestione e soprattutto trasparenza dei processi aziendali, il Gruppo ha adottato 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.

Un elemento fondamentale della conduzione del *business* di Gens Aurea S.p.A. è rappresentato dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito anche "Modello 231"): un insieme di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi funzionali alla realizzazione e alla gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, allo scopo di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Decreto stesso. Gens Aurea S.p.A. ha redatto e approvato tale documento con l'obiettivo di delineare l'insieme di valori che definiscono il contesto aziendale ottenendo dei benefici in termini di:

- sensibilizzazione di coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché svolgano le proprie attività in modo conforme alla cultura della legalità e aziendale;
- monitoraggio periodico delle aree di attività a rischio e tempestività di intervento per prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Le disposizioni devono essere rispettate in primo luogo dagli amministratori, dai dirigenti e dai dipendenti della Società, i quali hanno la responsabilità diretta di conformarsi ai principi e alle regole stabilite. Oltre a questi, sono inclusi anche una serie di soggetti esterni che, pur non essendo parte integrante della struttura aziendale, operano per conto o nell'interesse della Società stessa, soprattutto nell'ambito di attività individuate come sensibili all'interno del Modello 231. In particolare, sono tenuti a rispettare specifici obblighi, derivanti dall'accettazione di apposite clausole contrattuali, i seguenti soggetti esterni:

- collaboratori, consulenti, agenti e, in generale, tutti coloro che svolgono attività di lavoro autonomo;
- affiliati, fornitori e *partner* commerciali, inclusi coloro che operano attraverso forme associate come le associazioni temporanee di imprese, le società di somministrazione di lavoro e le *joint venture*.

Nell'ottica di garantire un'efficace prevenzione dei rischi di responsabilità ad un ancor più ampio insieme di relazioni commerciali, Gens Aurea S.p.A. ha esteso l'ambito di applicazione a tutti coloro che, sebbene intrattengano rapporti contrattuali con altre società del Gruppo, operano in modo rilevante e/o continuativo per conto o nell'interesse dell'azienda, con un coinvolgimento sostanziale nelle attività sensibili disciplinate dal Modello 231.

Con riferimento alla responsabilità sociale, Gens Aurea S.p.A. si è dotata di un Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 2 aprile 2024 come 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.



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 e l'erogazione di specifiche attività informative e formative rivolte ai dipendenti, nonché la condivisione con clienti e fornitori.

Al fine di gestire il rischio di commissione di reati e non conformità con i principi etici del Gruppo, anche Aurea Prestiti S.p.A. dispone del Modello 231 e del Codice Etico ad esso allegato - entrambi coerenti con quelli della controllante. Allo stesso modo, la neoacquisita F.B. S.r.l. prevede di approvare tali documenti nel 2025.

Con l'obiettivo di monitorare le proprie *performance* e in conformità con la normativa nazionale ed europea³, 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 le proprie segnalazioni. La piattaforma (accessibile al link [@whistleblowing](#)) 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 di *whistleblowing*. Nel periodo di riferimento, inoltre, non sono state segnalate particolari criticità.

Anche altre aziende del Gruppo dispongono di sistemi per la raccolta delle segnalazioni: Aurea Prestiti S.p.A., Super Efectivo SLU e Oro Caja Espana hanno costituito un canale *whistleblowing*, mentre F.B. S.r.l. ne adotterà uno in occasione dell'approvazione del Modello 231. Le piattaforme, analoghe a quella attivata dalla Capogruppo, presentano al loro interno una sezione in cui sono presenti le indicazioni per il corretto invio delle segnalazioni.

³ 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. 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.

Per quanto riguarda la protezione dei dati personali, il Gruppo si adegua pienamente a quanto richiesto dalla *General Data Protection Regulation* (GDPR – Regolamento UE 2016/679). 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.

1.3 Performance economica e creazione di valore

Con riferimento allo scenario internazionale⁴, il mercato dello “*scrap gold*”, nel quale il Gruppo Gens Aurea opera principalmente, nel corso del 2024, ha mostrato un andamento dinamico. Nei primi sei mesi dell’anno, l’approvvigionamento globale di rottami d’oro è aumentato del 5% rispetto allo stesso periodo del 2023, trainato da una domanda solida di oro da investimento. Tuttavia, nella seconda metà dell’anno, si è registrata una leggera contrazione dei volumi ritirati di oro usato (-2% rispetto al 2023), influenzata dalla volatilità dei mercati e dal rallentamento della domanda nel settore tecnologico e della gioielleria.

Complessivamente, su base annua, i volumi di oro usato ritirati si sono attestati intorno alle 1.180 tonnellate, con un incremento dell’1,7% rispetto al 2023.

Il settore della gioielleria ha mostrato una contrazione dei consumi dell’1,5% nel 2024, attestandosi a circa 2.015 tonnellate, con un calo più marcato nel quarto trimestre, coincidente con un nuovo rialzo del prezzo dell’oro.

La domanda di investimenti ha continuato a crescere, raggiungendo 1.160 tonnellate (+1,8%), mentre la domanda di lingotti e monete d’oro è aumentata del 2%, attestandosi a 1.275 tonnellate.

L’offerta totale annua di oro è cresciuta del 2,5% nel 2024, raggiungendo le 4.970 tonnellate.

Dal punto di vista dello scenario competitivo, 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 svolga attività di riacquisto di oro.

⁴ (Fonte dati: Gold Demand Trends Full year 2024 – World Gold Council).

- 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 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*
Per i negozi a marchio Luxury Zone e GioiaPura 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.

Il numero complessivo dei punti vendita di proprietà aperti a fine anno è pari a 413, mentre i negozi appartenenti alla rete *franchising* sono 88, per un totale di 501 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 dai clienti oggetti danneggiati o rotti, li inviano ad un laboratorio che si occupa della riparazione o della sostituzione delle parti danneggiate e li restituiscono al cliente, il quale paga il costo delle parti sostituite e 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.

Dal 2022 è stato poi avviato il progetto per la vendita di lingotti nuovi ("*Aurea Invest Project*") all'interno dei negozi OC e Luxury per assecondare le esigenze della clientela sempre più orientata ad investire in beni rifugio, come conseguenza del clima di incertezza alimentato particolarmente dagli eventi bellici in corso. Tale linea di *business* sta evidenziando una crescita importante, come risulta dai risultati conseguiti nel 2024.

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 i *brand* Luxury Zone e GioiaPura;
- la vendita all'ingrosso di preziosi usati;
- la compravendita con diritto di riacquisto a beneficio del cliente;
- la vendita di oro da investimento (lingotti nuovi) nei 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 *stakeholder* quali fornitori, dipendenti, investitori, Pubblica Amministrazione e comunità locali.

	2024 migliaia di euro
Valore economico direttamente generato	433.640
Ricavi dalle vendite	424.727
Altri ricavi e proventi	2.916
Altri proventi finanziari	5.997
Valore economico distribuito	401.546
Distribuito ai fornitori	350.248
Distribuito ai dipendenti	28.246
Distribuito al sistema finanziario	14.872
Distribuito alle comunità e alla Pubblica Amministrazione	8.180
Valore Economico trattenuto	32.094

Nel prospetto sopra riportato, si evidenziano le porzioni di valore economico generato, distribuito e trattenuto ai vari portatori di interesse, identificate tramite riclassificazione del conto economico. Nel 2024, il valore economico generato ammonta a 434 milioni di euro, mentre quello distribuito a 402 milioni di euro, in aumento rispettivamente del 73% e 70% rispetto al 2023.

Il fatturato è determinato in modo preponderante dalla 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, indica 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*.

Nel 2024 si segnala un aumento pari a circa 183,5 milioni di euro dei ricavi, dato principalmente dall'incremento del fatturato all'ingrosso per due motivazioni:

- i kg di oro venduti dai negozi diretti e dai negozi in *franchising* sono incrementati del 45% rispetto lo scorso anno, arrivando a oltre 7,6 tonnellate nel 2024 rispetto alle 5,2 tonnellate del 2023;
- l'aumento della quotazione media dell'oro che è passata da 57,6 Euro al grammo del 2023 a 70,97 Euro al grammo del 2024.

Il canale *retail* ha inoltre subito un incremento grazie allo sviluppo dell'oro da investimento (vendita di lingotti), che ha generato ricavi addizionali rispetto all'esercizio precedente.

Per quanto concerne il valore economico distribuito, la categoria Fornitori è stata quella a cui è stata versata la quota maggiore di tale valore, per un totale di 350 milioni di euro (pari al 87% del totale distribuito): 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 è costituita dai Dipendenti, a cui tramite stipendi, TFR, oneri sociali, *benefit* vari e altri costi del personale sono stati riconosciuti 28 milioni di euro (7%). Circa 15 milioni di euro (4%) sono stati distribuiti ai fornitori di capitale tramite oneri per interessi passivi verso istituti finanziari e dividendi distribuiti agli azionisti. La restante parte del valore distribuito, pari a circa 8 milioni di euro (2%), 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, riconoscendosi non solo come agente economico ma anche come attore sociale responsabile e parte integrante del territorio in cui opera. Questo approccio si traduce in un impegno concreto volto a favorire lo sviluppo e il benessere della comunità locale, attraverso il sostegno a progetti di valorizzazione e coesione. In particolare, nel corso del 2024, la capogruppo ha devoluto, sotto forma di erogazioni liberali, un totale di 12.428 euro al fine di supportare una pluralità di iniziative orientate all'assistenza sanitaria, all'inclusività e al rafforzamento dell'identità sociale sul territorio.

Assistenza sanitaria

- **Fare Salute** – sostegno a progetti di formazione e prevenzione, di accesso facilitato ai servizi sanitari e attività di supporto psicologico sociale.
- **Croce Rossa Italiana (CRI)** – sostegno al volontariato attraverso il finanziamento delle attività di assistenza sanitaria e sociale, soccorso in emergenze e supporto alle fasce più vulnerabili della popolazione
- **Associazione Oncologica Pediatrica ODV** – partecipazione alla raccolta fondi per il sostegno dei bambini colpiti da tumori e alle loro famiglie.
- **Associazione Nazionale Volontari Lotta Contro i Tumori (ANVOLT) Trentino** – partecipazione al progetto *Una Finestra sulla Vita*, finalizzato al miglioramento della qualità di vita per i pazienti oncologici e dei loro familiari attraverso attività psico-ludico-riabilitative.
- **Croce Bianca Merate** – sostegno economico alle iniziative di pronto intervento e di assistenza nelle situazioni di emergenza nel territorio di Merate e nelle zone limitrofe.

Inclusività e aiuti umanitari

- **Associazione Cometa** – sovvenzione ai progetti *Con te accanto* e *Un futuro inclusivo* volti a fornire supporto educativo e affettivo ai bambini in affidato, offrire percorsi di formazione e consulenza a famiglie problematiche, a creare opportunità di formazione professionale per persone con disabilità o provenienti da contesti svantaggiati e organizzare attività di sensibilizzazione per l'inclusività.
- **UNICEF** – erogazione liberale per il finanziamento delle attività di tutela dei bambini e degli adolescenti nelle situazioni di vulnerabilità

Identità sociale

- **Associazione Genitori di Ronco Briantino** – sostegno a studenti e famiglie tramite progetti educativi, attività extrascolastiche e incontri di sensibilizzazione
- **Pro Loco di Ronco Briantino** – finanziamento dell'evento *Gustiamoci*, dedicato alla celebrazione della gastronomia e delle tradizioni locali
- **Associazione "Portami a Cassano"** – erogazione finalizzata alla promozione di attività a favore della comunità locale, specialmente nei contesti sociali e culturali.

L'impegno verrà riconfermato anche nel 2025 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

Gens Aurea considera la sostenibilità un tema centrale della responsabilità aziendale ed è pertanto da diversi anni ha introdotto principi sociali, etici ed ambientali all'interno della propria concezione di *business*. La concezione della sostenibilità del Gruppo può essere riassunta in quattro elementi cardine:



Tali principi non solo rappresentano un impegno verso il contesto in cui il Gruppo agisce ma permeano nella sua strategia operativa diventando un elemento caratterizzante. Particolarmente significativa in questo senso è l'attività dei marchi di compravendita di oro (OroCash, OroCaja e OuroCaixa), i quali da ormai molti anni integrano nella propria proposta di mercato i principi dell'economia circolare.

L'aumento dell'interesse del mercato verso le tematiche ESG ha incentivato Gens Aurea a iniziare, nel 2021, un percorso di *reporting* delle *performance* di sostenibilità in conformità agli *Standard* di rendicontazione varati dal *Global Reporting Initiative* (GRI). Lo scopo è di trasmettere in modo affidabile la *mission* del Gruppo e di dare visibilità ai dati di *performance* ambientale, sociale e di governance, alle azioni intraprese nel periodo di riferimento ed eventuali azioni programmate per il futuro.

In virtù del suo contenuto, il documento è inteso a costituire un elemento di informazione per gli *stakeholder*⁵ con l'auspicio che, congiuntamente alle attività di coinvolgimento diretto (incontri, comunicazioni formali) e indiretto (*news* e altre pubblicazioni), sia da stimolo per una partecipazione sempre più attiva e costruttiva.

⁵ 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 il 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

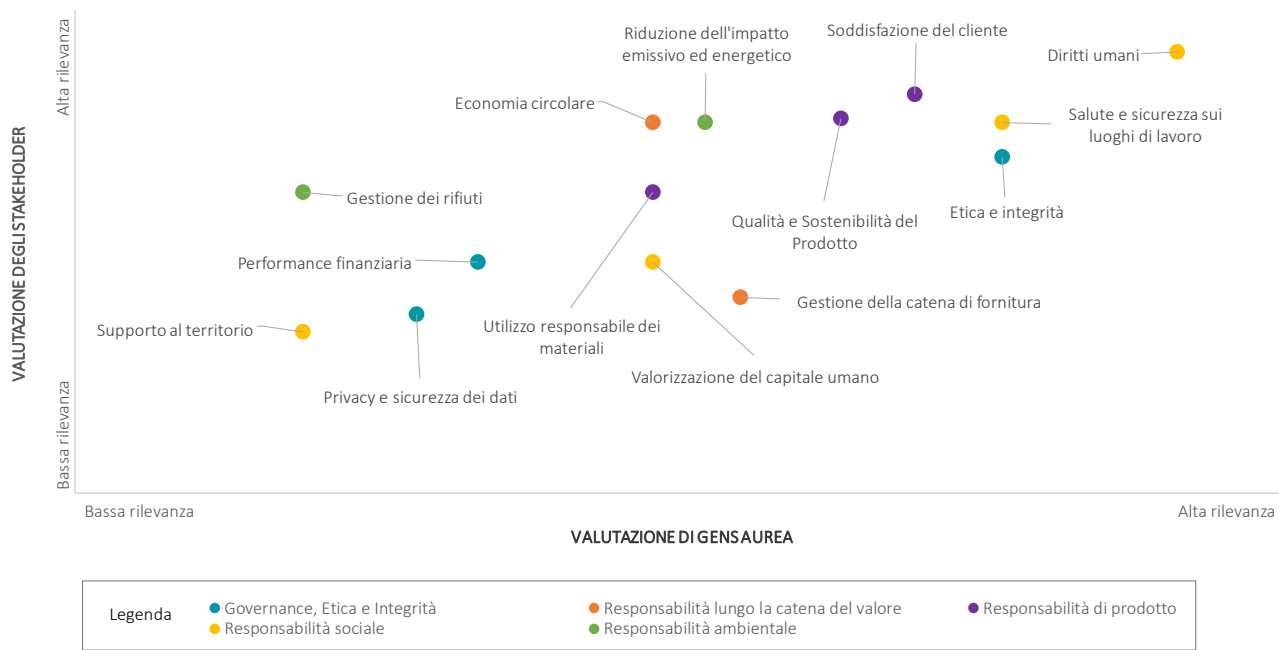
L'impegno nel minimizzare gli impatti del Gruppo sull'ambiente circostante, mediante l'adozione del concetto di economia circolare nel modello di business.

2.2 Analisi di Materialità

L’analisi di materialità è uno strumento fondamentale per la rendicontazione di sostenibilità e per la gestione degli aspetti di responsabilità aziendale ad essa connessi. Permette di studiare, sulla base delle attività di *business* e delle esigenze dei portatori di interesse, quali aree di informazione siano in grado di influenzare la strategia dell’organizzazione, la sua reputazione e il suo successo sostenibile. Tali aree vengono definite temi materiali, in quanto ritenute rilevanti per l’azienda da punto di vista ambientale, sociale e di governance.

L’analisi di materialità, effettuata la prima volta nel 2022, viene annualmente revisionata a seguito di un aggiornamento dell’analisi del contesto e di *benchmark* relativa ai mercati in cui opera il Gruppo. Tale attività permette, nel caso in cui si dovessero osservare delle variazioni significative sugli impatti precedentemente considerati, di individuare in modo puntuale gli aspetti di novità da introdurre all’interno della rendicontazione di sostenibilità.

In seguito a queste attività, il Gruppo non ha riscontrato cambiamenti significativi del contesto di riferimento né particolari modifiche rispetto agli impatti positivi e negativi, potenziali o attuali in precedenza già identificati. Sulla base di questi presupposti, pertanto, sono state confermate, anche per il Bilancio di Sostenibilità 2024, le tematiche materiali di seguito riportate.



Nelle sezioni “Tabella delle tematiche materiali” e “Tabella degli impatti e correlazioni con i GRI standard” di questo Bilancio sono presenti, in formato tabellare, la lista delle tematiche materiali del Gruppo, gli impatti generati correlati a ciascuna tematica e i 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. Sin dal momento della selezione - condotta prevalentemente internamente se non per profili con requisiti tecnici specifici - le aziende del Gruppo pongono la massima attenzione ai valori di equità e trasparenza. Il processo di *recruiting*, infatti, avviene pubblicizzando le offerte di lavoro sul *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. I principi di inclusività, contrasto alla discriminazione e sicurezza guidano la quotidianità aziendale, rappresentando un insieme di buone pratiche di condotta che Gens Aurea promette e mantiene nei confronti dei propri lavoratori e che richiede agli stessi di rispettare. Infatti, tutti coloro che, a qualunque titolo, lavorano, collaborano o intrattengono relazioni professionali per conto delle aziende del Gruppo, 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.

Il monitoraggio della propria *performance* rispetto al rapporto con i dipendenti è fondamentale per preservare e rafforzare il benessere lavorativo di tutti i collaboratori. Per tale ragione, in caso di cessazione di rapporto per dimissioni, Gens Aurea incarica i propri *Area Manager* di condurre un processo di *exit interview* sotto il coordinamento del Responsabile delle risorse umane. Dando voce a chi decide di interrompere il proprio contratto, Gens Aurea verifica che tale scelta non sia motivata dal venire a meno dei principi su cui si fonda la condotta aziendale e si impegna a perseguire il proprio percorso di apprendimento continuo.

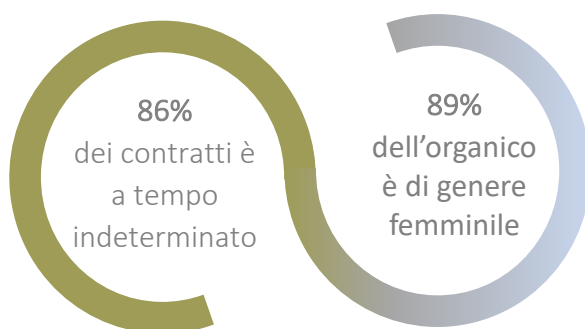
Le attività di Gens Aurea sono svolte prevalentemente dai propri dipendenti, fatta eccezione per l'attivazione di alcuni tirocini. Soltanto un'azienda del Gruppo, la recentemente acquisita F.B. S.r.l., fa stabilmente ricorso a forza lavoro esterna. L'azienda, infatti, essendo un *e-commerce*, affronta specifiche esigenze legate ai picchi di lavoro, come per esempio nel periodo natalizio o durante il *Black Friday*, durante i quali l'attività si intensifica notevolmente a causa degli ordini dei clienti e alla necessità di competenze specifiche per alcune attività chiave per il *business*.

Per far fronte a tali necessità, F.B. S.r.l. si avvale di due principali categorie di supporto esterno. La prima è costituita da lavoratori assunti in *staff leasing* da una cooperativa, impiegati principalmente nelle attività di gestione del magazzino; mentre la seconda riguarda i consulenti esterni, alcuni dei quali collaborano in modo continuativo soprattutto nell'area *e-commerce*, fornendo competenze specialistiche.

Nel 2024, la forza lavoro del Gruppo ha visto un aumento pari al 15%, motivato dall'apertura di nuovi punti vendita e dall'acquisizione di F.B. S.r.l.

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: l'86% dei dipendenti del Gruppo è inquadrato infatti con questa tipologia di contratto.

Rispetto alla remunerazione, Gens Aurea si impegna a remunerare i propri dipendenti in modo proporzionato rispetto al lavoro svolto, in conformità con il contesto normativo vigente. La maggior parte dei dipendenti (98% nel 2024) 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 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

Il Gruppo Gens Aurea è consapevole di come la valorizzazione del capitale umano rappresenti un elemento chiave per il successo e la crescita sostenibile; pertanto, le aziende del Gruppo si distinguono per la gestione orientata al benessere dei propri collaboratori, riconoscendo nel loro sviluppo e nella qualità della vita lavorativa un investimento strategico.

Le linee fondamentali di questa visione si articolano principalmente su due direttrici: la formazione del personale e il *welfare* aziendale. Attraverso questi elementi imprescindibili l'azienda promuove l'acquisizione di competenze e la costruzione di un ambiente lavorativo in cui la sicurezza e l'ambizione al miglioramento sono stimulate e valorizzate. Parallelamente, il Gruppo, genera un clima lavorativo positivo, favorendo la coesione e il benessere complessivo dei dipendenti.

Formazione del personale

Gens Aurea ritiene essenziale che il proprio personale acquisisca piena padronanza nell'ambito delle proprie mansioni e che sia sempre stimolato ad accrescere le proprie competenze. A tal fine, oltre alla formazione su Salute e Sicurezza obbligatoria per legge, il Gruppo offre a tutti i suoi dipendenti - sia gli addetti ai negozi che il personale d'ufficio - piani di formazione periodici, strutturati e specifici per il ruolo e posizione all'interno del Gruppo.

Data l'importanza attribuita all'apprendimento continuo, Gens Aurea S.p.A. si assicura che i contenuti dei corsi siano sempre aggiornati e che gli stessi siano facilmente reperibili dal portale *e-learning* aziendale, disponibile per tutti i dipendenti.

Quanto ai contenuti della formazione, nel corso dell'anno, Gens Aurea S.p.A ha:

- riproposto i corsi di spagnolo e inglese per i dipendenti della sede amministrativa e introdotto nell'offerta linguistica anche lo studio della lingua tedesca, per i dipendenti maggiormente esposti alle comunicazioni verso l'Austria;
- potenziato la formazione relativa al *software* gestionale Zucchetti, disponibile per tutti i dipendenti della sede amministrativa e dei negozi, inserendo dei corsi specifici per i nuovi applicativi adottati al suo interno;
- integrato nell'offerta formativa un corso aggiornato relativo alle tematiche del Modello 231 e *Whistleblowing*;
- incluso un momento di formazione sul procedimento disciplinare, tenuto da consulenti esterni, che ha coinvolto tutti i responsabili aziendali al fine di istruirli rispetto alla gestione del personale.

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 vengono annualmente fornite attività formative 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 reputa fondamentale l'apprendimento sul lavoro, soprattutto per le mansioni di vendita. Per tale ragione garantisce che il processo di "*on boarding*" preveda un periodo di "*training on the job*" in cui il neoassunto viene affiancato e supervisionato dal personale già qualificato. Lo scopo di questo tipo di formazione è quello di trasmettere le *soft skills* relative alla trattativa commerciale, verificare che i principi sulla Salute e Sicurezza siano applicati correttamente nell'ambito delle attività lavorative e fornire le nozioni rispetto ai seguenti argomenti:

- Prassi relative all'amministrazione del punto vendita, tra le quali l'utilizzo del sistema operativo utilizzato, la gestione della cassa e dell'inventario, le operazioni di carico merce e i trasferimenti e di allestimento vetrine;

- Aspetti teorici e pratici relativi ai 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.



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.

Per quanto riguarda dirigenti, quadri e primi livelli, sono previsti i seguenti *benefit*:

- buoni pasto;
- auto aziendali con buoni carburante per il personale viaggiante e con ruoli commerciali;
- sconti minimo del 15% sui prodotti dei *brand* del Gruppo.

Per tutti i dipendenti, inoltre, è previsto un credito di 200 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 sono state:

- Attività di *team building* in montagna per i dipendenti di Gens Aurea S.p.A., F.B. S.r.l. e le società svizzere del Gruppo, con l'obiettivo di coinvolgere e di fare interagire i dipendenti delle diverse Società;
- *Team building* culturale a Venezia per dirigenti, quadri e *middle management* di tutte le società del Gruppo.

3.1.2 Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

La gestione della sicurezza in Azienda

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori costituisce un principio fondamentale e prioritario per il Gruppo, che si impegna in modo costante a garantire condizioni di lavoro sicure e conformi alle normative vigenti. A tal fine, Gens Aurea ha adottato ed esteso a tutti i lavoratori (in tutti i punti vendita e negli uffici) un sistema di gestione allineato a tutti gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/08 e finalizzato all'identificazione, alla valutazione e alla mitigazione dei rischi professionali, assicurando un monitoraggio continuo e il miglioramento delle prestazioni in materia.

Tale sistema si caratterizza per un organigramma ben definito - 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 - e che viene revisionato annualmente.

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



Valutazione e gestione dei Rischi

Un requisito fondamentale del sistema di gestione riguarda la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. Tale attività, che coinvolge RSPP, RLS, Medico Competente e addetti alla sicurezza, consente di identificare e formalizzare all'interno di apposita documentazione - Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) - i rischi associati a ciascun gruppo omogeneo di lavoratori (es. Responsabili di zona, coadiutori, addetti al punto vendita, personale amministrativo) individuando le misure di prevenzione e protezione nelle mansioni che li riguardano.

Oltre a costituire un adempimento normativo, i DVR pongono le basi per il continuo miglioramento del livello di sicurezza nei luoghi di lavoro, consentendo di intraprendere azioni specifiche quali formazione specifica, tenuta sia da personale interno esperto che da consulenti esterni, organizzazione del lavoro, adozione di soluzioni impiantistiche e tecnologiche. I DVR vengono aggiornati regolarmente. In particolare, nell'ultimo aggiornamento, 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).

La valutazione dei rischi per categoria di impiego viene inoltre accompagnata dall'attività di sorveglianza sanitaria svolta dal Medico Competente in diverse fasi della vita lavorativa dei dipendenti. Si prevede infatti l'esecuzione di visite mediche preventive, per valutare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione specifica, 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, e visite mediche su richiesta o straordinarie.

Rischio Rapine

L'attività di Gens Aurea, essendo caratterizzata dall'impiego di materiali ad alto valore, è fortemente esposta ad eventi criminosi quali furti ed aggressioni. Di conseguenza, il Gruppo ha disposto una valutazione del rischio ad essi associati, identificando i parametri fondamentali delle tre fasi principali di prevenzione, contenimento e tutela.

1. Prevenzione dell'evento criminoso al di fuori dei luoghi aziendali agendo sull'appetibilità del bottino e l'accessibilità alla custodia dei valori;
2. Contenimento degli effetti rispetto al valore del bottino e la vulnerabilità della custodia dei valori (protezione di 1^o livello);
1. Tutela attraverso la sottoscrizione di polizze assicurative a copertura e garanzia dei danni da rischio residuo (protezione di 2^o livello), ovvero la riduzione del danno patrimoniale in termini di valore del furto, danni alle attrezzature ed ai luoghi di lavoro, perdita di operatività con interruzione di servizio e perdita di immagine).

Il rischio rapina e aggressione è un rischio di natura esogena, in quanto le sue cause non sono da ricercarsi nell'azienda e nelle sue modalità operative interne. Tuttavia, essendo un rischio specifico del contesto lavorativo, per i punti vendita deve essere valutato ai sensi del D.lgs. 81/08. Al fine di prevenire tale rischio e proteggere l'incolumità dei propri collaboratori il Gruppo ha installato un meccanismo di apertura delle casseforti da remoto e dotato i propri addetti vendita di un pulsante antirapina tramite il quale è possibile comunicare eventuali situazioni di pericolo. Inoltre, a partire dal 2023, il tema delle rapine è stato inserito tra le attività principali della formazione obbligatoria per i propri dipendenti istituendo un corso della durata di 30 minuti fruibile dal personale attraverso la piattaforma *e-learning*.

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:

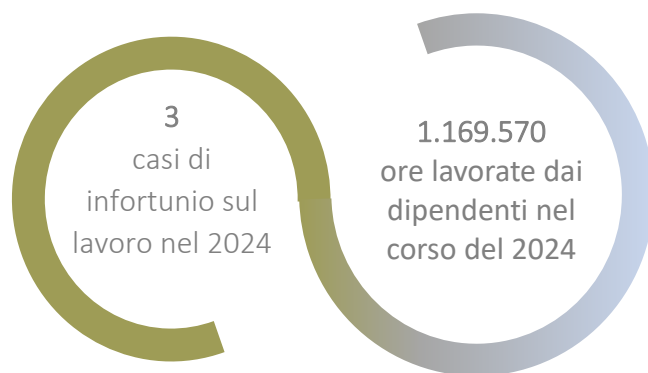
- Corso per preposto,
- Corso per gli addetti antincendio,
- Corso per gli addetti al primo soccorso,
- Corso sulla sicurezza sul lavoro obbligatorio per tutti i lavoratori;
- Formazione specifica su procedure aziendali tenuta da personale esperto.

Monitoraggio e Gestione degli infortuni

Periodicamente, e almeno una volta all'anno, si svolge un incontro tra i lavoratori investiti delle funzioni di preposto, addetto antincendio e primo soccorso e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eletti o nominati dai lavoratori stessi. Lo scopo di questo confronto è quello di verificare che le prassi di prevenzione dei rischi di infortuni e malattie professionali siano correttamente rispettate dai lavoratori e individuare eventuali azioni a correzione o miglioramento della sicurezza aziendale.

Al fine di ottenere una maggiore capacità di monitoraggio sulle attività soggette a rischio, si incoraggiano tutti i lavoratori a segnalare alle figure aziendali preposte eventuali situazioni di pericolo attuali o presunte riscontrate nell'espletamento delle attività a loro affidate e che hanno causato o possono causare impatti negativi per la salute e la sicurezza.

Nel 2024 nella capogruppo si sono registrati tre eventi infortunistici: una contusione, un'ecchimosi e una ferita causata dalla manipolazione di un reagente. Tali infortuni, riconducibili a situazioni occasionali e classificabili come infortuni sul lavoro senza gravi conseguenze, sono stati prontamente gestiti, con interventi adeguati e senza ripercussioni significative sulle attività. 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

La *vision* di Gens Aurea per la concezione dei propri prodotti e servizi è saldamente ancorata ai concetti di qualità, trasparenza e sostenibilità. Tali valori rappresentano, pertanto, anche i requisiti fondamentali che gli attori coinvolti nel *business* si impegnano a rispettare.

Allo stesso tempo, nel relazionarsi con i propri fornitori, Gens Aurea si ispira ai principi di conformità, eticità ed integrità, ed è a tal proposito che il Gruppo si impegna nella realizzazione di relazioni solide, durature e basate sul rispetto della fiducia reciproca, sia con le imprese/enti nazionali che con quelle internazionali.

La filiera è costituita da due principali gruppi di fornitori, che rispondono alle esigenze dei due ambiti in cui opera: la compravendita di oro e il *retail*.

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: la riduzione della richiesta di materie prime (come oro, diamanti e pietre preziose), con la conseguente riduzione degli impatti associati all'estrazione in miniera, e la generazione di liquidità immediata alle persone in seguito alla vendita dei preziosi.

Per garantire *standard* elevati di qualità e soprattutto trasparenza, la materia prima viene sottoposta ad uno scrupoloso *iter* di selezione, nel pieno rispetto delle procedure tecniche, regolamentate da normative nazionali.

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 e GioiaPura;
- Fornitori di lavorazioni sul materiale orafa e argentiera, ovvero i terzisti che si occupano della realizzazione di nuove collezioni per il marchio Alfieri & St. John e i laboratori orafi sul territorio dedicati alla manutenzione e riparazione dei prodotti commercializzati nei punti vendita;
- Fornitori di prodotti chimici ausiliari alla lavorazione del materiale quali: pulitori, solventi, sverniciatori;
- Fornitori di materiali per l'imballaggio.

In merito ai fornitori a supporto dell'attività di *retail*, 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 consolidata nel tempo

All'interno della *value chain* del Gruppo occupano poi una posizione fondamentale le fonderie utilizzate dal Gruppo, situate in Italia ed in Svizzera. Con esse il Gruppo intrattiene una relazione di *business* bilaterale, in cui le stesse costituiscono al contempo il cliente - in quanto acquistano parte dell'oro proveniente dal mercato C2B - e fornitore del truciolo d'oro, impiegato nello sviluppo delle collezioni di Alfieri & St. John, e dei lingotti d'oro introdotti sul mercato finanziario attraverso Aurea Invest.

3.2.2 Economia circolare e il circuito di recupero

“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'attività di Gens Aurea, in particolare tramite il *brand* OroCash e i suoi equivalenti sul territorio iberico, è fin dalla sua nascita saldamente radicata nel principio del reimpiego dei preziosi nell'economia.

Adottando questa filosofia, Gens Aurea si inserisce pienamente nel paradigma dell'economia circolare, con un impatto positivo e misurabile sul settore orafo. In particolare, grazie al recupero e al riutilizzo di gioielli usati, il Gruppo contribuisce concretamente alla riduzione degli effetti negativi sia ambientali che sociali associati all'estrazione dei metalli preziosi, preservando così risorse naturali non rinnovabili e mitigando la pressione sull'ecosistema globale.

In linea con i principi cardine dell'economia circolare, la gestione dei preziosi acquistati nel mercato tradizionale del consumo è orientata a estenderne il ciclo di vita. Dopo l'acquisizione dal consumatore, infatti, viene effettuata una valutazione accurata per determinare se l'oggetto può essere reimmesso direttamente nel mercato del *second hand*, offrendo così una seconda vita al prodotto e favorendo un circolo virtuoso di sostenibilità.

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. Gens Aurea si occupa infatti del restauro e della personalizzazione di gioielli danneggiati o semplicemente da rinnovare. I servizi comprendono tutte le tipologie di riparazione - come la saldatura di parti rotte, la lucidatura e la rodatura - oltre all'incastonatura di pietre preziose e alle incisioni personalizzate su anelli, bracciali e ciondoli

Questi servizi rispondono non solo ad un'esigenza pratica, ma rappresentano anche l'applicazione di un altro principio fondamentale dell'economia circolare: l'estensione del ciclo di vita dei preziosi attraverso la loro valorizzazione.

In questo modo, Gens Aurea si pone come protagonista di un cambiamento positivo nel settore dell'oreficeria, contribuendo alla riduzione degli sprechi e promuovendo un modello di produzione e consumo più etico e rispettoso dell'ambiente, in sintonia con le esigenze di un mercato sempre più attento.

Focus sulla gestione circolare

Nel 2021 Gens Aurea ha condotto uno studio approfondito di *Life Cycle Assessment* (LCA) focalizzato sulla valutazione dell'impatto emissivo associato alla produzione di 1kg d'oro ottenuto attraverso la rete di punti vendita OroCash. Questo studio, commissionato con l'obiettivo di quantificare la *Carbon Footprint* delle attività di recupero dell'oro, offre un confronto diretto con l'impatto ambientale derivante dall'estrazione primaria del metallo da miniera. I risultati ottenuti hanno fornito dati fondamentali per orientare le strategie e le politiche interne di Gens Aurea in ottica di miglioramento delle performance di sostenibilità.

Nel corso del 2023, Gens Aurea S.p.A. ha inoltre superato con successo il riesame critico di questo studio, in conformità alle norme ISO 14040 e ISO 14044.

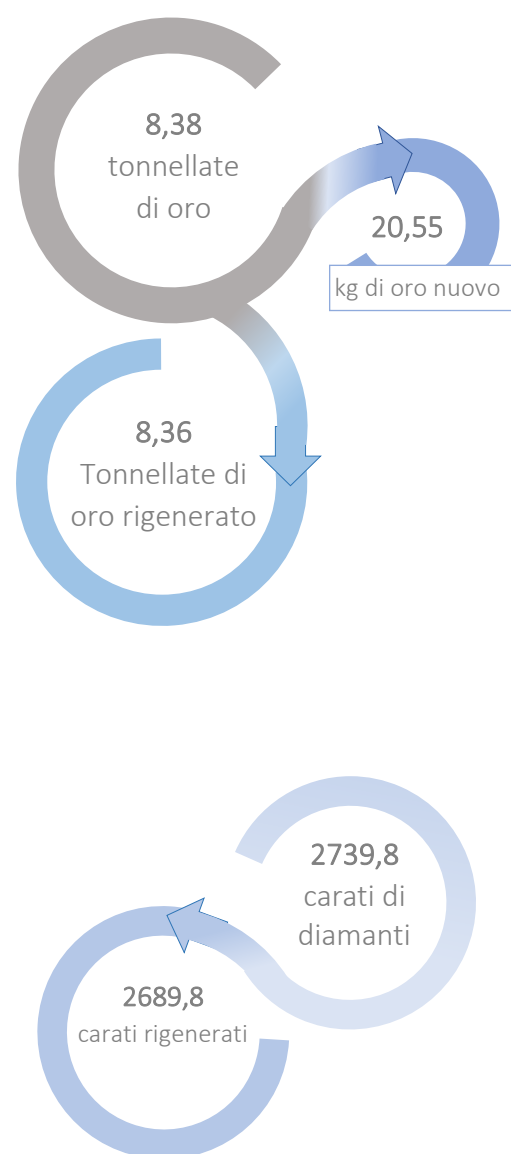
Per quanto riguarda le materie prime, la principale merce impiegata è l'oro, del quale Gens Aurea ogni anno movimentava volumi in acquisto nell'ordine delle tonnellate. Tale gruppo merceologico è composto da due principali categorie: l'oro rigenerato e l'oro nuovo.

Con oro rigenerato si descrivono gli input reperiti sul mercato C2B tramite i canali di compravendita. Relativamente a questa categoria, che rappresenta il 99,8% sul totale, nel 2024 si è registrato un aumento del 52,4% rispetto all'anno precedente, in seguito all'aumento dell'offerta di oro da parte dei clienti privati, incentivati dal maggiore valore ricavabile dalla vendita.

Il secondo gruppo è composto da oro nuovo, impiegato per la produzione di gioielleria marchiata Alfieri & St. John e contenuto nelle collezioni commerciate da GioiaPura come, ad esempio, Comete o Facco Gioielli.

Un altro gruppo merceologico rilevante è quello dei diamanti. Anche in questo caso, la principale fonte di approvvigionamento è il canale di compravendita C2B - carati rigenerati - che costituisce il 98%.

La rimanente quota sono invece i diamanti acquistati da F.B. S.r.l. all'interno delle linee di gioielleria dei marchi commerciate nella rete di vendita di GioiaPura.



Il Business tradizionale

La filiera mineraria presenta un modello di produzione lineare, scandito in 5 fasi:



L'estrazione dei metalli in miniera e il processo di lavorazione, le fasi più critiche dal punto di vista ambientale, sono associate ai seguenti impatti:

- 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 dovuta agli elevati consumi e all'iniezione di inquinanti, in particolare nelle regioni aride in cui solitamente le miniere sono ubicate;
- inquinamento atmosferico.

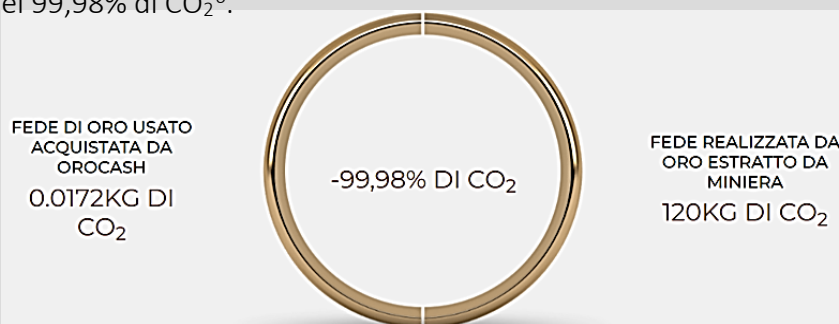
Inoltre, questo tipo di attività è associata a elevati impatti sociali, soprattutto con riferimento al rischio di sfruttamento degli addetti all'estrazione in miniera, il cui salario è spesso al di sotto del livello di sussistenza.

L'economia circolare di Gens Aurea

Attraverso la sua concezione di *business*, Gens Aurea promuove una più razionale e sostenibile gestione delle risorse naturali:

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

Questo sistema massimizza il valore del prodotto a fine uso, preserva il capitale naturale, minimizza gli impatti sociali e permette di evitare, a parità di oro estratto in miniera, l'emissione del 99,98% di CO₂⁶.



⁶ 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 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, per garantire accuratezza relativamente ai dati riportati nel corso del tempo, ripete e aggiorna periodicamente l'analisi svolta. Nel corso del 2023, Gens Aurea S.p.A. ha infatti superato con successo il riesame critico dello studio LCA, in conformità alle norme ISO 14040 e ISO 14044.

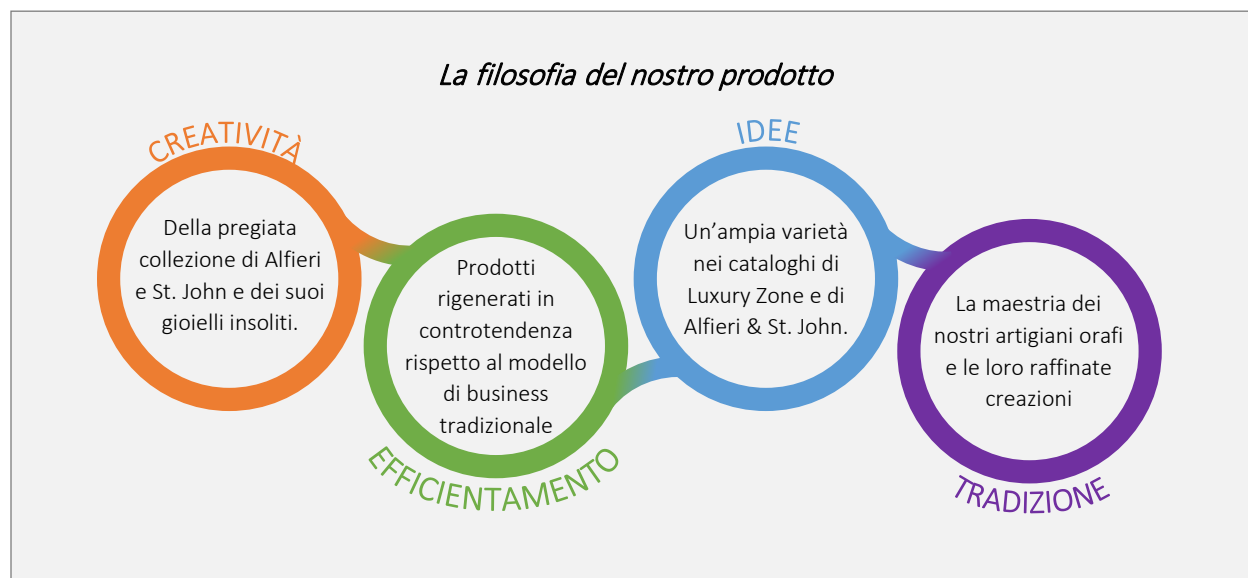
3.3 Il prodotto al centro della nostra attenzione

Attraverso i suoi *brand* di vendita e di *design* di gioielli e alla propria attività di compravendita di preziosi, Gens Aurea ha raggiunto un ottimo posizionamento sul mercato di riferimento proponendo un prodotto sostenibile e perfettamente allineato con le richieste di mercato. Tale successo è attribuibile agli elevati *standard* del proprio modello aziendale in materia di qualità e al forte orientamento verso il cliente.

3.3.1 Qualità di prodotto

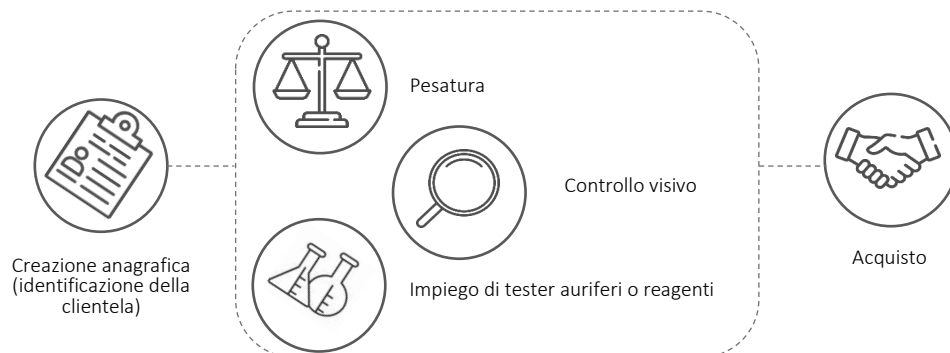
La qualità del prodotto è un requisito fondamentale nella vendita del materiale aurifero e, di conseguenza, caratterizza l'attività di Gens Aurea in tutti i *business* in cui è coinvolto: come operatore del mercato dell'oro da investimento, come *designer* di gioielli e come rivenditore di preziosi.

A tale proposito, il Gruppo ha delineato quattro principi cardine attraverso i quali orienta la propria offerta: creatività, efficientamento, idee e tradizione. Tali principi costituiscono per il Gruppo una vera e propria garanzia di qualità in quanto consentono alla clientela di acquistare un prodotto che unisce all'impiego di materie prime secondarie e l'adozione di avanzate tecniche di rimodellaggio, mantenendo viva l'antica arte orafa. Gens Aurea testimonia come creatività, passione, e sostenibilità si possano fondere armonicamente generando gioielli di straordinaria bellezza.



Un altro elemento fondamentale per Gens Aurea è rappresentato dalla fase di acquisizione dell'oro, un punto nevralgico su cui costruire adeguate modalità e procedure da eseguire per rispondere alle richieste del mercato.

Le modalità di approvvigionamento dell'oro si distinguono in funzione dell'uso finale della materia acquistata. Nel caso di oro destinato ad investimento, è una prassi ormai consolidata all'interno dei marchi del Gruppo selezionare produttori conformi ai massimi *standard* del mercato, appropriatamente provvisti di idonea certificazione. Per quanto concerne invece il mercato del *second hand*, Gens Aurea ha stabilito una rigorosa procedura di cui viene data istruzione in tutti i punti di compravendita, al fine di sincerarsi che le caratteristiche del prodotto siano conformi a specifici requisiti tecnici. Di seguito si riassumono le fasi salienti.



3.3.2 Soddisfazione del consumatore

Gens Aurea riconosce l'importanza della soddisfazione dei clienti sia come elemento centrale della propria strategia che come responsabilità verso gli stessi. Pertanto, considera fondamentale il 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.

Le attività di *customer satisfaction* si sviluppano in diverse fasi del rapporto con il cliente. Durante la fase di vendita, i marchi Luxury Zone e Gioia Pura offrono un servizio di *personal shopper* online che, attraverso una *chat* gestita da personale dedicato, permette agli utenti di ricevere consigli e informazioni sul prodotto, anche tramite l'invio di materiale multimediale e fotografico, migliorando l'esperienza di acquisto. Tale servizio ha registrato elevati tassi di apprezzamento da parte della clientela che in questo modo effettua acquisti più consapevoli.

Rispetto alla fase logistica, F.B. S.r.l. si avvale del proprio magazzino centrale completamente automatizzato, assicurando che gli ordini effettuati su marchio GioiaPura siano evasi nell'arco di 48 ore, riducendo così in modo significativo le tempistiche delle spedizioni.

Inoltre, relativamente all'attività di *customer care*, GioiaPura dispone di un servizio esternalizzato, basato su supporto telefonico specializzato, dedicato in particolare all'assistenza post-vendita (resi, tempistiche delle spedizioni, informazioni sulla merce acquistata).

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 e che effettuano acquisti *online*.

Infine, Gens Aurea supporta i propri clienti con una politica di reso che rispetta le tempistiche minime previste dalla legge per l'esercizio del diritto di recesso, avvicinandosi alle esigenze del cliente. Tale servizio è disponibile sia virtualmente che nei negozi dei marchi di Gens Aurea.

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

Seppure le attività di Gens Aurea non prevedano lavorazioni industriali, il Gruppo è consapevole della propria responsabilità nel contribuire alle emissioni in atmosfera, pertanto si prefigge di migliorare le proprie prestazioni in ambito ambientale e di diminuire il proprio impatto sul pianeta. Per perseguire questo obiettivo, Gens Aurea si impegna a minimizzare le emissioni associate al consumo di energia e a rispettare la normativa nazionale e comunitaria in materia ambientale.

La domanda energetica è principalmente caratterizzata dai consumi di energia elettrica per l'illuminazione degli ambienti di lavoro, l'impiego della dotazione informatica negli uffici e dell'utenileria presente nei punti vendita. L'energia elettrica viene inoltre utilizzata per il riscaldamento e, in parte, per il raffrescamento della maggioranza degli spazi commerciali, contribuendo a ridurre il ricorso ad altre fonti energetiche tradizionalmente destinate a questi usi. Incidono meno sui consumi del Gruppo le categorie di movimentazione del parco macchine e il riscaldamento attraverso l'uso di gas metano.

Dal momento che tutti gli immobili utilizzati dal Gruppo sono in locazione, gli sforzi del Gruppo verso la minimizzazione dei consumi si concentrano sull'implementazione di attività di sensibilizzazione dei dipendenti rispetto alle tematiche ambientali, al fine di spronare al consumo responsabile delle risorse e alla riduzione 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 2024 è pari a 45.805 m³, in

aumento del 9% rispetto al consumo del 2023 (41.902 m³). La ragione di tale variazione è da ritrovarsi nell'ampliamento della rete di negozi presenti in Italia, Spagna e Portogallo.

Energia Elettrica

L'energia elettrica viene impiegata per soddisfare i normali fabbisogni energetici relativi alla gestione degli uffici e garantire illuminazione e garantire il riscaldamento e raffreddamento nei propri punti vendita.

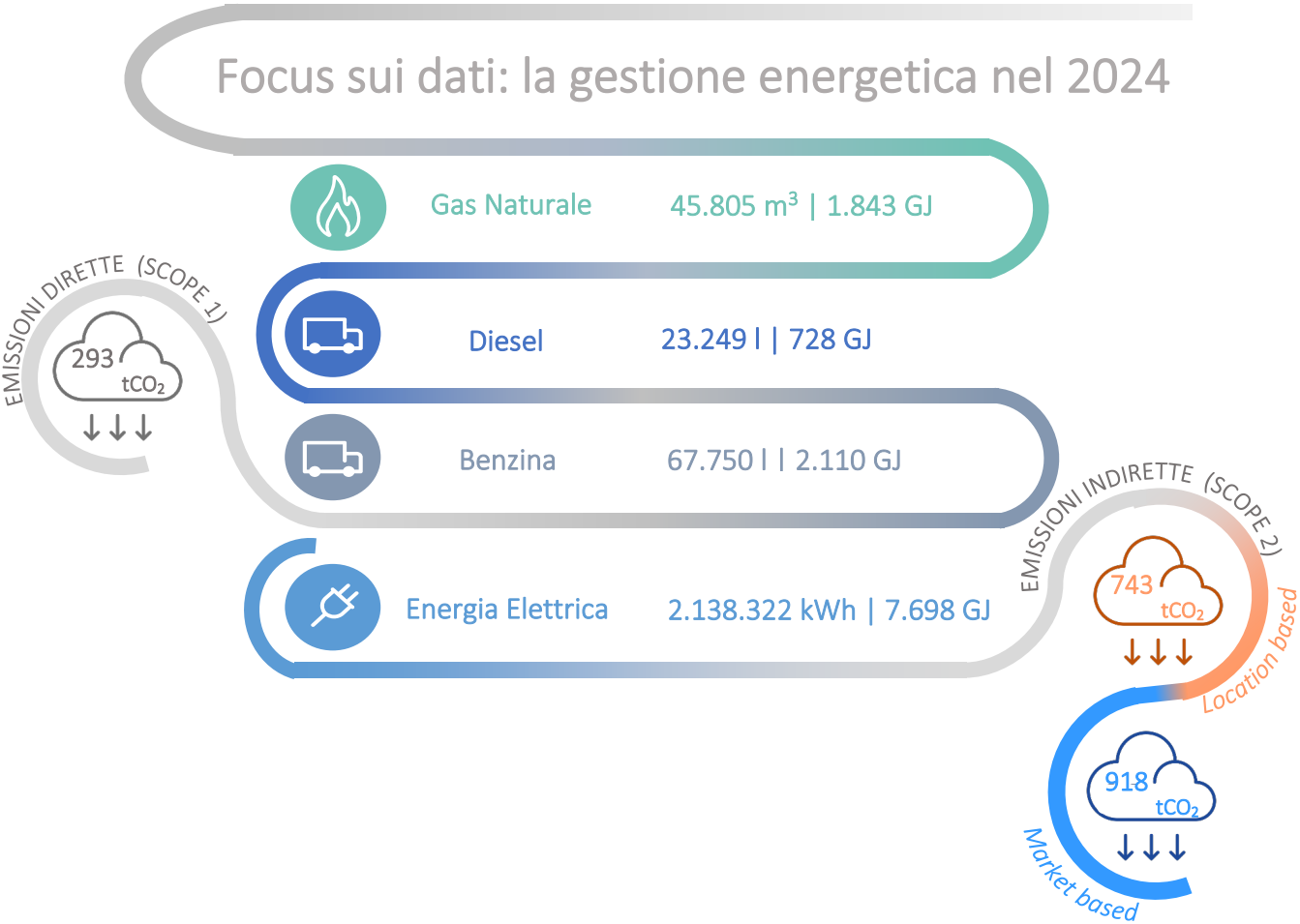
Costituendo il principale vettore energetico per il Gruppo e alla luce della crescita della domanda energetica, Gens Aurea comprende il ruolo cruciale che la scelta delle fonti di produzione riveste nell'ottica di sostenibilità ambientale. Per tale ragione, a conferma dell'impegno verso una gestione delle risorse più consapevole e con l'obiettivo di ridurre significativamente la propria impronta ambientale, il Gruppo sta valutando la sottoscrizione con il proprio fornitore di un contratto di approvvigionamento di energia elettrica rinnovabile, certificata tramite Garanzie di Origine, valido su tutti i punti vendita di Gens Aurea S.p.A.

L'espansione del Gruppo, dovuta all'acquisizione di F.B. S.r.l. e all'aumento dei punti vendita, ha generato nel 2024 un incremento nei consumi di energia elettrica pari al 13%.

Diesel e Benzina

La dotazione aziendale per le società del Gruppo Gens Aurea prevede, come *fringe benefit*, l'assegnazione di un'automobile ai dipendenti con incarichi che comportano frequenti spostamenti. La disponibilità dell'auto può essere limitata alle necessità professionali o estesa ad uso promiscuo, in base a quanto stabilito in sede contrattuale. La *Car Policy* aziendale prevede che la manutenzione sia a capo del dipendente e definisce le linee guida per una corretta gestione del veicolo.

Il parco macchine è, per tutte le aziende del Gruppo, costituito da veicoli in *leasing* con motore a diesel o benzina. Nel 2024, complessivamente, sono a disposizione dei dipendenti 59 vetture, dato in diminuzione rispetto all'anno precedente, in cui il numero di auto era di 63. Si segnala inoltre una variazione nella distribuzione dei consumi dei carburanti, con una riduzione dei litri di gasolio del 52% e un aumento dei litri di benzina del 44%, dovuta alla sostituzione progressiva dei veicoli a diesel con modelli a benzina e/o ibridi.



3.4.2 Gestione responsabile dei rifiuti

L'impatto esercitato dal Gruppo rispetto alla gestione dei rifiuti è da ritenersi in generale limitato. Gens Aurea, infatti, non avendo dei cicli produttivi industriali, registra quantitativi di scarti contenuti e non genera rifiuti di tipo pericoloso. Tutti i rifiuti prodotti vengono ritirati da aziende esterne autorizzate, sottoposte a verifiche preventive.

I rifiuti prodotti dal Gruppo vengono generati all'interno degli uffici, dei negozi e del magazzino centralizzato di F.B. S.r.l.

Per quanto concerne le attività di ufficio e del personale delle aziende del Gruppo, i rifiuti sono da considerarsi equiparabili a quelli prodotti in ambito domestico - tra cui carta, plastica, umido, toner e rifiuti elettronici, costituiti dalle apparecchiature elettroniche guaste, questi ultimi generati solo occasionalmente.

Nei negozi, oltre a quelli indicati precedentemente, vengono generati anche rifiuti derivanti dalle attività di testing sui metalli preziosi per controllarne la purezza quali pietre paragone e reagenti, unitamente ai panni e guanti sporchi di queste sostanze e i relativi contenitori. Rispetto a quest'area di attività, al fine di ridurre l'impatto sui rifiuti generati si segnala l'introduzione dell'utilizzo delle tavolette grafiche per la firma dei documenti. Tale processo permette di ridurre il quantitativo di carta, evitando di dover consegnare il documento di vendita cartaceo al cliente e la copia da archiviare da parte del Gruppo.

Infine, le attività di magazzino generano prevalentemente carta e cartoni, che F.B. S.r.l. stocca in un compattatore per il successivo ritiro del fornitore autorizzato e conferimento presso un impianto di recupero.

Nel 2024 il quantitativo totale dei rifiuti prodotti è pari a 37,5 tonnellate, in aumento del 24% rispetto all'anno precedente dovuto al maggior numero di punti vendita presenti sul territorio e all'acquisizione di F.B. S.r.l.

Riepilogo indicatori di performance

Performance finanziaria		
GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito		
GRI 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito, in migliaia di euro		
	2024	2023
Valore economico diretto generato	433.640	250.211
Ricavi dalle vendite	424.727	242.842
Altri ricavi e proventi	2.916	1.329
Altri proventi finanziari	5.997	6.041
Valore economico distribuito	401.546	236.601
Distribuito ai fornitori	350.248	199.499
Distribuito ai dipendenti	28.246	23.776
Distribuito al sistema finanziario	14.872	11.796
Distribuito alle comunità locali e alla Pubblica Amministrazione	8.180	1.530
Valore Economico trattenuto	32.094	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 ⁷			
Tipo di materia prima usato (kg)	Unità di misura	2024	2023
Totale Materiale	kg	8.378,2	5.497,3
Totale Materiale Non-Rinnovabile	kg	8.378,2	5.497,3
<i>Oro</i>	<i>kg</i>	8.377,7	5.496,7
<i>di cui riciclato e recuperato⁸</i>	<i>%</i>	99,8	99,8
<i>Diamanti</i>	<i>kg</i>	0,5	0,7
<i>di cui riciclati e recuperati⁹</i>	<i>%</i>	98,2	100

⁷ I dati relativi al materiale di imballaggio non sono stati rendicontati in quanto a seguito di un'analisi sono considerati non rilevanti.

⁸ Rientrano nella percentuale dell'oro "di cui riciclato e recuperato" tutti i prodotti acquistati dal Gruppo all'interno delle reti di compravendita e destinati al recupero in fonderia o alla rivendita nel mercato *second hand*.

⁹ Rientrano nella percentuale dei diamanti "di cui riciclati e recuperati" tutti i diamanti acquistati dal Gruppo all'interno delle reti di compravendita e destinati alla rivendita nel mercato *second hand*.

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

Energia consumata	Unità di Misura ¹⁰	2024	2023
Gas Naturale	Gj	1.843	1.680
Benzina	Gj	2.110	1.521
Diesel per autotrazione	Gj	728	1.617
Energia elettrica acquistata	Gj	7.698	6.823
<i>di cui da fonti rinnovabili</i>	Gj	-	62
<i>di cui da fonti non rinnovabili</i>	Gj	7.698	6.761
Totale	Gj	12.379	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 CO₂

Emissioni GHG	Unità di Misura ¹¹	2024	2023
Gas naturale	tCO ₂ e	94	85
Benzina senza piombo	tCO ₂ e	58	99
Diesel per autotrazione	tCO ₂ e	141	121
Totale Scope 1	tCO₂	293	305

GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2)¹²

GRI 305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2, calcolate secondo l'approccio *Location-Based*) in lorde tonnellate di CO₂¹³

	Unità di Misura	2024	2023 ¹⁴
Elettricità acquistata	tCO ₂	743	523
Totale Scope 2 Location based	tCO₂	743	523

¹⁰ 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 2023 e 2024.

¹¹ I fattori di emissione considerati per le emissioni prodotte sono stati ricavati dalla fonte DEFRA 2023 e 2024.

¹² Le emissioni dello Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO₂; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO₂equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

¹³ 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". L'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. L'approccio "Market-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni Location e Market-Based sono rispettivamente il Supplier mix e Residual mix forniti da AIB European Residual Mixes 2023-24.

¹⁴ A seguito del miglioramento del sistema di rendicontazione e aggiornamento dei fattori di emissione, i dati relativi alle emissioni in atmosfera calcolate secondo l'approccio "Location based" sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Si specifica che il cambio di fattore di emissione ha comportato una variazione delle tonnellate di CO₂ pari a -0,5%. Per i dati precedentemente pubblicati si rimanda al Bilancio di Sostenibilità 2023.

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

	Unità di Misura	2024	2023
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	tCO ₂	918	738
Energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili (coperta con Garanzia di Origine)	tCO ₂	0	7
Totale Scope 2 Market based	tCO₂	918	738

Gestione dei rifiuti**GRI 306-3 Rifiuti generati¹⁵****Tabella 1 GRI 306-3:** Rifiuti prodotti dall'Organizzazione divisi per tipologia in tonnellate

Composizione dei rifiuti	Unità di misura	2024	2023
Pericolosi	t	-	-
Non Pericolosi	t	37,5	30,2
Totale	t	37,5	30,2

Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro**GRI 403-9 Infortuni sul lavoro****Tabella 1 GRI 403-9:** Infortuni sul lavoro e tasso di infortuni¹⁶

Dipendenti	2024	2023
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	3	1
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) ¹⁷	-	-
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-
Ore lavorate	1.169.570	1.027.402
Moltiplicatore	200.000	200.000
<i>tasso di infortuni sul lavoro registrabili</i>	0,513	0,194
<i>tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</i>	-	-
<i>tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro</i>	-	-
Lavoratori non dipendenti	2024	2023
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	-	-
Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)	-	-

¹⁵ 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.

¹⁶ 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).

¹⁷ 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.

Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	-	-
Ore lavorate	15.700	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 umano¹⁸

GRI 2-7 Dipendenti						
Tabella 1 GRI 2-7: Numero di dipendenti per genere e per regione						
Regioni	2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia	55	513	568	53	443	496
Spagna	41	242	283	36	214	250
Portogallo	-	22	22	-	12	12
Svizzera	1	14	15	2	9	11
Totale	97	791	888	91	678	769

Tabella 2 GRI 2-7: Numero di dipendenti per tipologia di contratto e genere						
Tipologia di contratto	2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	89	678	767	75	578	653
Determinato	8	113	121	16	100	116
Totale	97	791	888	91	678	769

Tabella 3 GRI 2-7: Numero di dipendenti scomposti per <i>full-time/part-time</i> e genere						
<i>Full-time/Part-time</i>	2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<i>Full-time</i>	75	288	363	70	245	315
<i>Part-time</i>	22	503	525	21	433	454
Totale	97	791	888	91	678	769

¹⁸ I dati relativi al numero di dipendenti corrispondono all'headcount avvenuto a 31 dicembre di ciascun anno.

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti						
Tabella GRI 2-8: Numero di lavoratori esterni per categoria professionale e genere						
Categoria professionale	2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Personale esterno	1	29	30	-	4	4
Lavoratori autonomi	2	-	2	-	-	-
Stagisti	1	2	3	-	1	1
Altri	-	3	3	11	1	12
Totale	4	34	38	11	6	17

Tabella 1 GRI 401-1: Tasso di dipendenti entrati e usciti suddivisi per genere e area geografica								
n.	2024				2023			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Italia								
Totale	165	29%	121	21%	146	29%	118	24%
Uomini	13	24%	14	25%	25	47%	17	32%
Donne	152	30%	107	21%	121	27%	101	23%
Spagna								
Totale	99	35%	66	23%	98	39%	75	30%
Uomini	29	71%	21	51%	16	44%	13	36%
Donne	70	29%	45	19%	82	38%	62	29%
Portogallo								
Totale	20	91%	10	45%	9	75%	6	50%
Uomini	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%
Donne	20	91%	10	45%	9	75%	6	50%
Svizzera								
Totale	5	33%	1	7%	4	36%	2	18%
Uomini	-	0%	1	100%	-	0%	-	0%
Donne	5	36%	-	0%	4	44%	2	22%

Tabella 2 GRI 401-1: Tasso di dipendenti entrati e usciti per fascia di età e area geografica

n.	2024				2023			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Italia								
Totale	165	29%	121	21%	146	29%	118	24%
<30	51	53%	31	32%	55	72%	30	39%
30 – 50	100	25%	72	18%	85	24%	74	21%
> 50	14	21%	18	27%	6	10%	14	23%
Spagna								
Totale	99	35%	66	23%	98	39%	75	30%
<30	34	213%	18	113%	24	71%	14	41%
30 – 50	63	26%	44	18%	67	34%	56	29%
> 50	2	10%	4	19%	7	33%	5	24%
Portogallo								
Totale	20	91%	10	45%	9	75%	6	50%
<30	7	140%	2	40%	4	133%	2	67%
30 – 50	13	87%	8	53%	4	57%	3	43%
> 50	-	0%	-	0%	1	50%	1	50%
Svizzera								
Totale	5	33%	1	7%	4	36%	2	18%
<30	2	29%	-	0%	2	50%	2	50%
30 – 50	3	38%	1	13%	2	29%	-	0%
> 50	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%

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	2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	8,13	5,33	6,93	12,00	-	12,00
Quadri	29,20	6,14	15,75	5,50	12,43	9,35
Impiegati	17,61	19,83	19,60	37,31	19,38	21,36
Operai	-	-	-	-	-	-
Totale	17,63	19,55	19,34	34,67	19,24	21,07

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	2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	57%	43%	1%	100%	-	0,4%
Quadri	42%	58%	1%	44%	56%	1%
Impiegati	10%	90%	97%	11%	89%	98%
Operai	20%	80%	1%	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	2024				2023			
	<30	30-50	50>	Totale	<30	30-50	50>	Totale
Dirigenti	-	86%	14%	1%	-	67%	33%	0,4%
Quadri	-	83%	17%	1%	-	78%	22%	1%
Impiegati	14%	76%	10%	97%	15%	74%	11%	98%
Operai	80%	20%	-	1%	75%	50%	-	1%
Totale	14%	76%	10%	100%	15%	74%	11%	100,0%

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

Numero di persone	2024			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	37%	63%	100%	43%	57%	100%
Operai	-	-	-	-	-	-
Totale	37%	63%	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	2024				2023			
	<30	30-50	50>	Totale	<30	30-50	50>	Totale
Uomini	-	33%	67%	100%	-	33%	67%	100%
Donne	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	67%	100%	-	33%	67%	100%

Diritti Umani

GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		
Anno di riferimento	2024	2023
Casi di discriminazione	-	-

Etica ed integrità

GRI 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate		
Numero di casi	2024	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	2024	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		2024	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 <i>business</i> , che si ispiri ai più alti <i>standard</i> 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, <i>anti-trust</i> 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 <i>stakeholder</i> .
	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 <i>performance</i> 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 <i>best practice</i> 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 <i>business</i> (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.
	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.
RESPONSABILITÀ SOCIALE	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 <i>standard</i> 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 . <i>Partnership</i> 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	+/- ¹⁹	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 (<i>Scope 1 e Scope 2</i>)	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 <i>second-hand market</i>	+	attuale	- GRI 301-1
Economia Circolare	Riciclo e riutilizzo dei metalli	Creazione di impatti positivi attraverso il riutilizzo di metalli preziosi provenienti dal <i>second-hand market</i>	+		- 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 <i>stakeholder</i> del Gruppo	Impatti economici positivi diretti e indiretti generati dall'organizzazione attraverso le proprie attività di <i>business</i> per lavoratori, comunità locali e altri <i>stakeholder</i>	+	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

¹⁹ 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 <i>stakeholder</i>	-	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 <i>retention</i> 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 <i>well-being</i> 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 <i>standard</i> 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 <i>privacy</i>	Attenzione costante agli aspetti di <i>privacy</i> 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 d’uso		Il Gruppo Gens Aurea ha rendicontato le informazioni citate nel GRI Content Index per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 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: Informativa Generale (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	Pag. 5-8; 10-11			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	Pag. 4			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 4			
	2-4 Revisione delle Informazioni	Pag. 4; 40			
	2-5 Assurance esterna	Pag. 4			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Pag. 5-9; 28-29			
	2-7 Dipendenti	Pag. 22-23; 42			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Pag. 22-23; 43			
	2-9 Struttura e composizione della governance	Pag. 10-11			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 10-11			
	2-11	Pag. 11			

	Presidente del massimo organo di governo				
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pag. 10-11			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Pag. 10-11; 22-23			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pag. 4			
	2-15 Conflitti di interesse	Pag. 10-11			
	2-16 Comunicazione delle criticità	Pag. 10-14			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Pag. 10-11			
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Pag. 10-11			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	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		2-21.a 2-21.b 2-21.c	Vincoli di riservatezza	L'informativa 2-21 non è stata rendicontata per ragioni di riservatezza. Il Gruppo Gens Aurea non dispone di una disclosure pubblica relativa alla remunerazione e non è soggetta ad alcun obbligo normativo.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 2			
	2-23 Impegno in termini di policy	Pag. 12-14			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Pag. 10-14			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Pag. 10-14; 50-52			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	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	Pag. 5-8			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 21			
	2-30 Contratti collettivi	Pag. 22-23			
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-1 Processo di Determinazione dei temi materiali	Pag. 21			
	3-2 Elenco dei temi materiali	Pag. 21; 48-49			
Etica e integrità					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 12-14; 50-52			
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Pag. 46			
GRI 206: Comportamento Anticompetitivo (2016)	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Pag. 47			
Performance finanziaria					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 14-17; 50-52			
GRI 201: Performance economica (2016)	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Pag. 16; 39			

Privacy e sicurezza dei dati					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 12-14; 50-52			
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Pag. 47			
Gestione della catena di fornitura					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 28-32; 50-52			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	Nel corso del 2024 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 2024 nessun nuovo fornitore è stato valutato secondo criteri sociali			
Utilizzo responsabile dei materiali					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 28-32; 50-52			
GRI 301: Materiali (2016)	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o volume	Pag. 39			
	301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Pag. 39			
	301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Pag. 39			
Riduzione dell'impatto emissivo ed energetico					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 35-37; 50-52			
GRI 302: Energia	302-1	Pag. 40			

(2016)	Consumo di energia interno all'organizzazione				
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Pag. 40			
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 2)	Pag. 40-41			
Gestione dei rifiuti					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 38; 50-52			
GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti (2020)	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Pag. 38			
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Pag. 38			
	306-3 Rifiuti generati	Pag. 41			
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag 26-28; 50-52			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 26-28			
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Pag. 26-28			
	403-3 Servizi per la salute professionale	Pag. 26-28			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Pag. 26-28			

	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 26-28			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 26-28			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Pag. 26-28			
	403-9 Infortuni sul lavoro	Pag. 26-28; 41-42			
Valorizzazione del capitale umano					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 22-25; 50-52			
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Pag. 43-44			
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Pag. 44			
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Pag. 45			
Diritti umani					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 19-20; 22-25; 50-52			
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 46			
Supporto al territorio					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 17-18; 50-52			

Economia circolare					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 19-20; 30-32; 50-52			
Qualità e Sostenibilità del Prodotto					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 33-34; 50-52			
Soddisfazione del cliente					
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Pag. 34-35; 50-52			