

BILANCIO DI SOTENIBILITA’

OROPURO VICENZA SRL

2025

Elaborato secondo I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI

BILANCIO.rev.00_2025



INDICE

1. CONSIDERAZIONI GENERALI
1.1 Descrizione
1.2 Destinatari
1.3 Obiettivi
1.4 Elementi Normativi

2. PROFILO DI OROPURO VICENZA SRL
2.1 Governance aziendale
2.2 Storia e profilo aziendale
2.3 Struttura organizzativa e responsabilità
2.4 Social performance team
2.5 Politica aziendale etica
2.6 Valori

3. LE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITA'
4.1 Lavoro infantile
4.2 Lavoro forzato o obbligato
4.3 Salute e sicurezza
4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
4.5 Discriminazione
4.6 Pratiche disciplinari
4.7 Orario di lavoro
4.8 Retribuzione
4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale
4.10 Analisi di due diligence
4.11 Sistema di gestione

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 DESCRIZIONE

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di OROPURO VICENZA SRL e fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future della società, ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi di OROPURO VICENZA SRL nel campo delle relazioni sociali ed etiche.
Il documento è elaborato dalla Direzione aziendale, in collaborazione con gli altri membri del Team di sostenibilità, in conformità con i requisiti dell'agenda ONU 2030 e degli indicatori del Global Reporting Initiative (GRI) utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale di sostenibilità che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità.
Il Bilancio e Riesame di sostenibilità, infatti, presenta una duplice valenza:

- è uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e di Sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per raggiungere la sostenibilità aziendale e per migliorarla nel tempo,
- è un mezzo di comunicazione perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano alla condotta aziendale. Il presente documento è reso disponibile a tutto il personale aziendale attraverso la rete intranet e a tutte le parti interessate esterne attraverso il sito internet www.OROPUROVICENZA.it

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con OROPURO VICENZA SRL ed in particolare a:

- ✓ PERSONALE AZIENDALE;
- ✓ COLLABORATORI;
- ✓ CLIENTI;
- ✓ PARTNER AZIENDALI;
- ✓ COMUNITÀ LOCALE;
- ✓ FORNITORI;
- ✓ TERZISTI;
- ✓ SINDACATI.



L'azienda chiede a tali soggetti una partecipazione, diretta o indiretta a questo comune impegno di salvaguardia dell'ambiente e di tutela dei diritti fondamentali dell'uomo.

1.3 OBIETTIVI

L'obiettivo del Bilancio e Riesame di sostenibilità è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da OROPURO VICENZA SRL e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale e della sostenibilità.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame di Sostenibilità mira a:

01 **Valutare i valori etici**, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo.

02 **Fornire informazioni** sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società.

03 **Favorire il dialogo**, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.

04 **Realizzare** pienamente il Sistema di Sostenibilità (anche attraverso la certificazione



1.4 ELEMENTI NORMATIVI

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori. L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Standard RJC COP 2019 e RJC COC 2017
- T.U. 81/2008 Salute e Sicurezza dei lavoratori

- Regolamento Europeo Privacy 679/2016
- CCNL per i lavoratori commercio servizi
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970
- Decreto Dignita' (D.L.87/2018)
- Legge 68/99 assunzione categorie protette
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231
- D.Lgs. 152/2006
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro – Industria e) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
  Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice condotta del ILO su HIV/AIDS e mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali
- Uni / Pdr 125:2022 su Parità di genere
- G.U. 176 del 29/07/2022 Decreto Trasparenza
- ISO 30415 – Diversity & Inclusion
- Decreto Trasparenza D.Lgs 104 del 27/06/2022
- V Direttiva Europea Antiriciclaggio
- Regolamento Comunale conferimento rifiuti



2. PROFILO DI OROPURO VICENZA SRL

La storia di questa realtà comincia nel 1983, quando Domenico Estro decide di aprire la sua prima attività nel campo dei metalli preziosi a Vicenza, cuore pulsante del settore orafo. Professionale, dedito al lavoro e affidabile, viene aiutato dalle due figlie, Patrizia e Teresa, il cui ruolo diventa sempre più fondamentale con il passare del tempo e l'acquisizione di esperienza e capacità.

Alla ricerca di un luogo abbastanza grande da soddisfare le sempre crescenti richieste del mercato, nel 1996 l'azienda si sposta e assume l'attuale ragione sociale di OROPURO VICENZA s.r.l.

Ancora oggi Patrizia e Teresa si occupano dell'attività di famiglia ereditata dal padre, portandola avanti con orgoglio grazie all'esperienza accumulata negli anni e con lo sguardo sempre rivolto al futuro e al miglioramento.

Lavorazioni di OROPURO VICENZA SRL

OROPURO VICENZA S.R.L. è specializzata nel commercio, nell'analisi, nella lavorazione e nel recupero dei metalli preziosi quali oro, argento, platino e palladio.
Tra le attività svolte ci sono: affinazione di verghe auro-argentifere, fusione di limature, bruciatura e fusione pulimenti, trattamento di boraci, fanghi e spazzatura, analisi su leghe di metalli preziosi, produzione propria di lingotti di varie pezzature.

01. AFFINAZIONE E RECUPERO

Il recupero dagli scarti di oro, argento, platino e palladio viene gestito in modo attento e scrupoloso, in conformità alle direttive nazionali.

02. TITOLAZIONE

L'analisi dei metalli preziosi è eseguita con massima precisione da personale specializzato, utilizzando procedure e tecnologie evolute.

03. COMMERCIO

Grazie alla pluriennale esperienza e conoscenza del settore OROPURO opera principalmente sul mercato italiano per il commercio di metalli preziosi.

04. ACQUISTO ROTTAMI

Come Operatore Professionale in Oro, OROPURO VICENZA S.R.L., dà la possibilità a qualsiasi operatore professionale di ricevere la liquidazione dei rottami.

05. VENDITA DI LINGOTTI

Sono a disposizione per l'acquisto lingotti artigianali di produzione aziendale, adatti alle lavorazioni industriali.



INNOVAZIONE

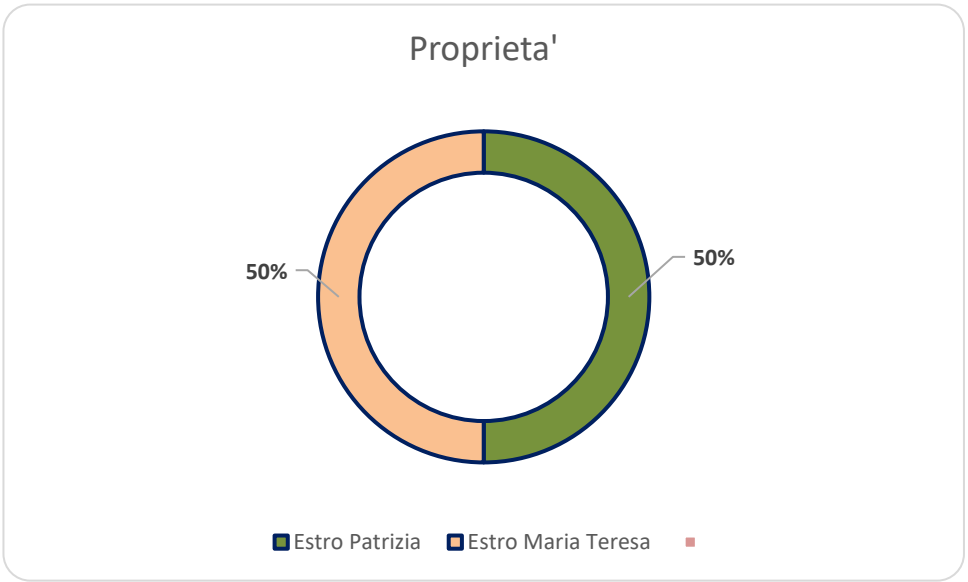
OROPURO VICENZA SRL punta costantemente alla ricerca di nuove soluzioni in linea con i principi di sostenibilità. Incentivare l'economia circolare, attraverso l'uso di materia prima riciclata , la riduzione degli sprechi e il rispetto dell'ambiente e degli esseri umani sono gli elementi essenziali per progettare il nostro futuro.

TEAM

La squadra di lavoro nasce dall'impegno di tutti, nella condivisione delle competenze , per perseguire i traguardi collettivi e compartecipare alla riuscita.

L'essenza del successo è il lavorare per il bene comune, perché l'azienda è una comunità di persone che collaborano per raggiungere il benessere di tutti. Così OROPURO VICENZA SRL si presenta come insieme di persone accomunate da un unico pensiero legato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale e dalla capacità di interpretare al meglio la creatività e il know how del nostro territorio.

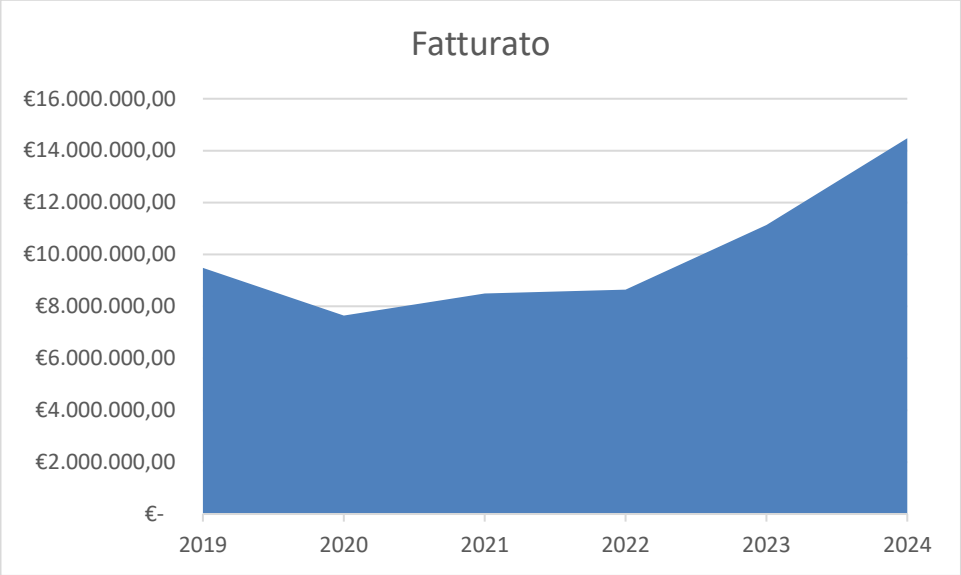
2.1 GOVERNANCE AZIENDALE



L'azienda è di Proprietà di Estro Patrizia (per il 50%) e di Estro Maria Teresa (per il restante 50%) .

CAPITALE SOCIALE COMPLETAMENTE VERSATO: 120.000 EURO

Il fatturato negli ultimi tre anni si è ripreso dopo una riduzione dovuta al periodo COVID . Un incremento notevole si rileva nel 2023 e 2025.



2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

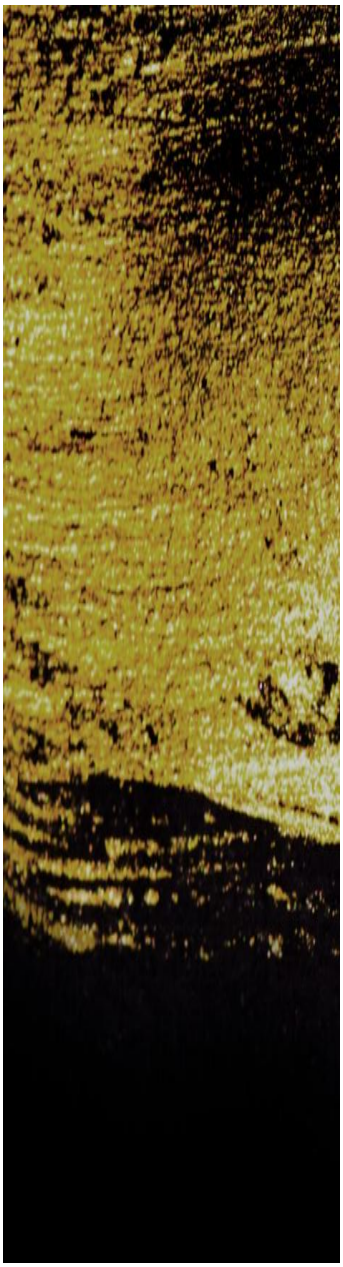
Nel sistema di gestione aziendale sono presenti team e comitati con il compito di monitorare i processi aziendali, promuovere il miglioramento della sostenibilità, agire tempestivamente in caso di necessità, supportare e stimolare l'organizzazione nell'applicazione dei principi etici.



2.3 TEAM DELLA SOSTENIBILITA'

Il sustainability team (team della sostenibilità) è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori.

Il sustainability team è composto da rappresentanti del management e da rappresentanti dei lavoratori.
Le responsabilità principali in merito al Sistema di sostenibilità sono di seguito sintetizzate:



RESPONSABILE DEL SISTEMA di sostenibilità

- Ha la responsabilità della conformità agli standard e principi di sostenibilità
- Definisce e approva la Politica Aziendale
- Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- Approva il Bilancio e Riesame di Sostenibilità
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del Sistema di sostenibilità con la collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità
- Elabora il Bilancio e Riesame di sostenibilità con la collaborazione degli altri membri del team di sostenibilità e di eventuali soggetti interessati.

TEAM di sostenibilità

- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del Sistema di sostenibilità
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard di sostenibilità
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
  a) la conformità agli standard e codici etici e di sostenibilità
  b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal team di sostenibilità
  c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame di sostenibilità
- Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
- Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
- E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
- E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

2.4 POLITICA AZIENDALE di SOSTENIBILITA'

OROPURO VICENZA SRL ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di sostenibilità coerente con i principi della Agenda ONU 2030, gli standard RJC COC e COP e gli indicatori GRI.
L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi:

- a tutti i requisiti degli standard RJC COC e COP
- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- a tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al Regolamento 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali.
- alle linee Guida OCSE
- al D.Lgs 152/2006 Testo Unico Ambientale

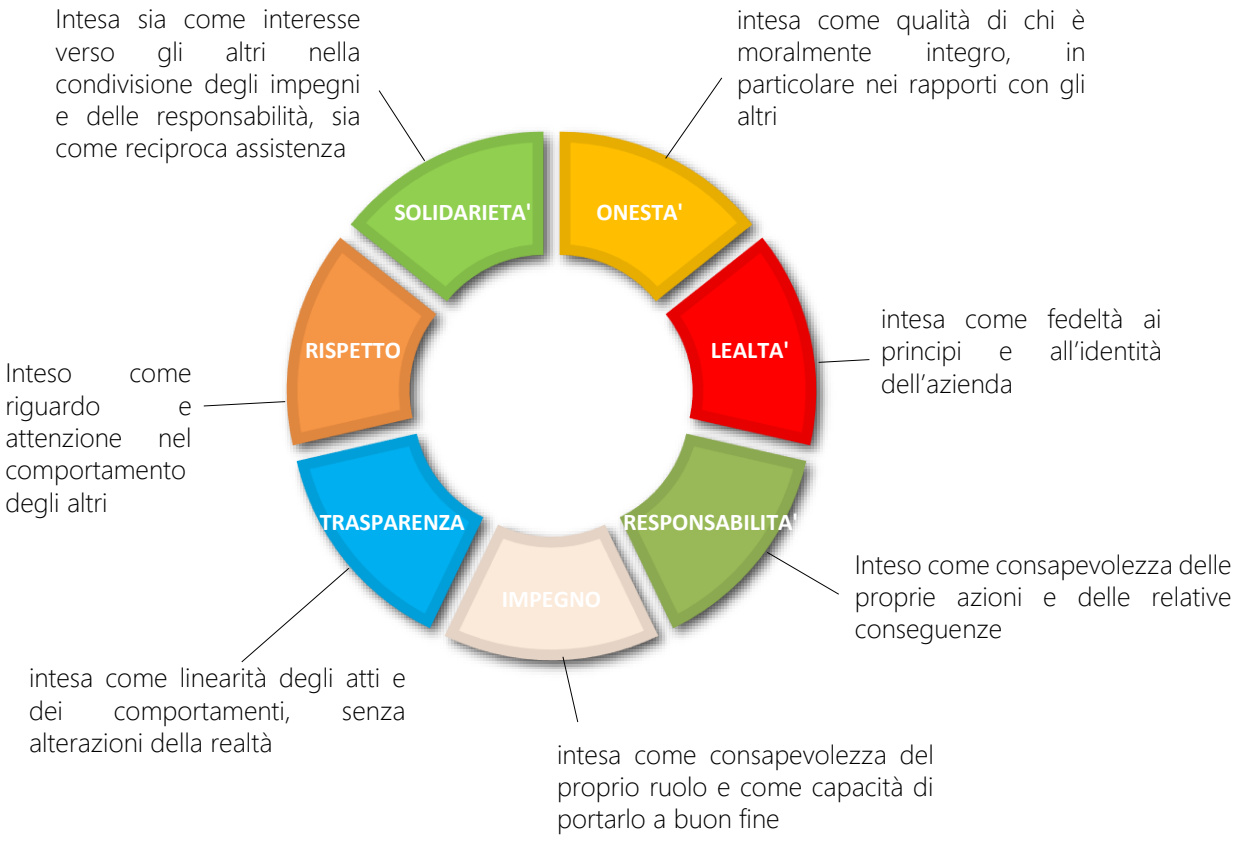
Gli obiettivi generali che l'azienda intende raggiungere e mantenere sono:

- La promozione della politica espressa nella linea guida OCSE in merito all'approvvigionamento responsabile da aree di conflitto o ad alto rischio
- Il rispetto dei diritti umani e delle normative ambientali in azienda e presso la catena di fornitura
- La diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- La definizione di ruoli e responsabilità e il controllo di coerenza tra il livello retributivo e i compiti assegnati
- L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- L'impegno a diffondere i principi di sostenibilità a tutti gli stakeholders (parti interessate)
- La partecipazione allo sviluppo di un'economia circolare
- La riduzione degli sprechi

- L'azienda si impegna al rispetto dei principi previsti dal Sistema di Sostenibilità e, nello svolgimento delle proprie attività, richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :
- Lavoro infantile e minorile
- Occupazione volontaria
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Rispetto e attenzione all'ambiente
- Anticorruzione
- Legalità / lotta alle frodi

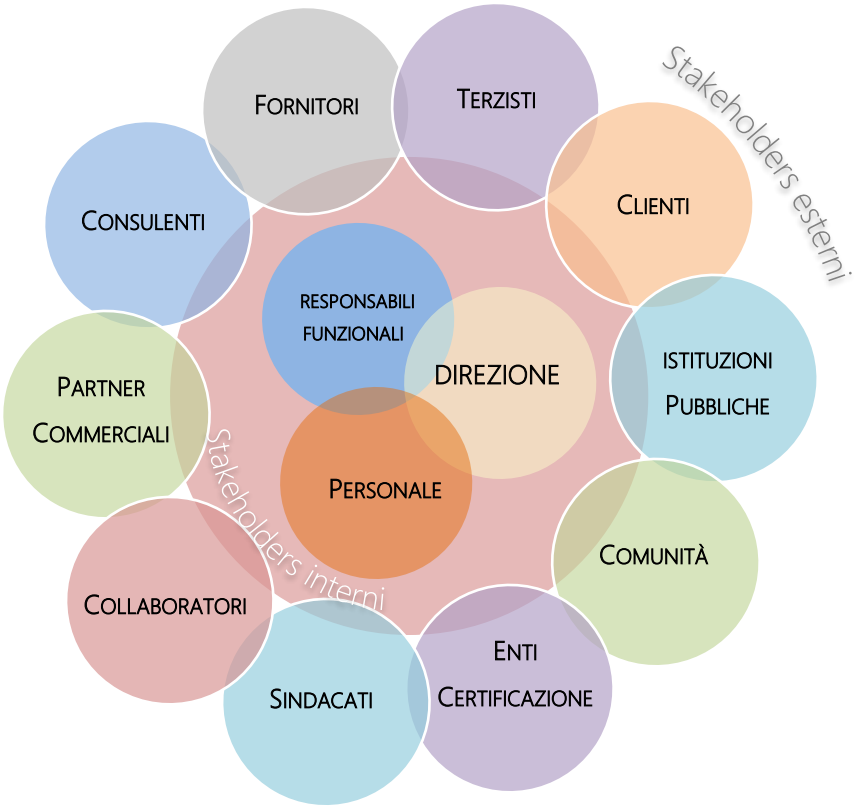
2.5 VALORI

OROPURO VICENZA SRL, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:



3. PARTI INTERESSATE
(STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di OROPURO VICENZA SRL possono essere suddivise in due differenti gruppi: stakeholders interni ed esterni.



Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:
Relativamente agli stakeholder interni, la sostenibilità si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.
Rispetto agli stakeholders esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che puo essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione.

In particolare:

DIREZIONE AZIENDALE
L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.
Modalità di soddisfacimento
Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla sostenibilità, generando i benefici della

soddisfazione interna ed esterna necessari al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

RESPONSABILI FUNZIONALI

L'esigenza non è solo avere un riscontro economico positivo ma partecipare a progetti di tutela e salvaguardia delle persone e del nostro Pianeta .

Modalità di soddisfacimento

Aderire a progetti di miglioramento continuo della sostenibilità aziendale, rendicontare i risultati in modo oggettivo e individuare di anno in anno possibili evoluzioni e occasioni di crescita.

PARTNER AZIENDALI

L'esigenza dei partner aziendali (es. terzisti) è condividere i principi di sostenibilità per diffondere fiducia negli stakeholders e uno spirito di squadra nell'affrontare le sfide della nostra epoca.

Modalità di soddisfacimento

Aderire ad una politica di sostenibilità comune; definire obiettivi e strategie comuni nella salvaguardia dell'ambiente e nella corretta gestione delle risorse umane.

PERSONALE E COLLABORATORI

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini, al proprio credo , alle necessità e aspirazioni in un ambiente che garantisca il rispetto la salute e sicurezza dei lavoratori .

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socioeconomiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

FORNITORI

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalita di soddisfacimento

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate. La sostenibilità si raggiunge con un lavoro di squadra: pertanto i principi etici ed ambientali sono condivisi con tutti gli attori della filiera.

CLIENTI

L'esigenza etica è vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo e l'ambiente nel quale viviamo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami. Monitorare la sostenibilità dei clienti promuovendo i principi di sostenibilità e stimolandone l'adesione .

COMUNITÀ

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Modalità di soddisfacimento

Costruire nel tempo un modello di impresa sostenibile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

SINDACATO

Esigenza etica è vedere applicati i principi di tutela e rispetto dei lavoratori e di vedere espressa concretamente una attenzione al lavoratore come elemento centrale e fondante di ogni azienda

Modalità di soddisfacimento

Avere attenzione alle risorse umane, comprendendo le esigenze e monitorando il livello di soddisfazione . Individuare azioni di miglioramento che possano sostenere il benessere aziendale.

2.REQUISITI DI SOSTENIBILITA'





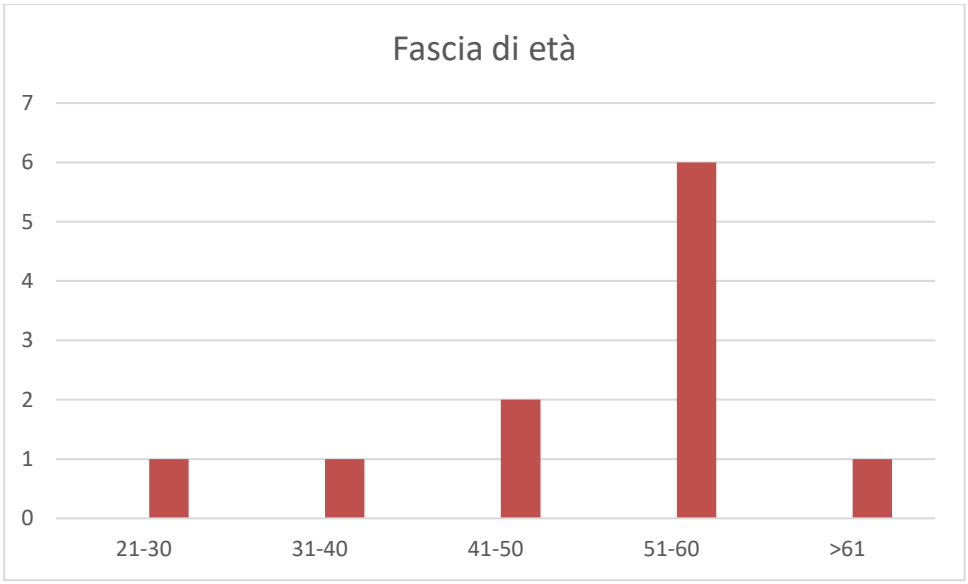
PRINCIPIO 1 : NO POVERTA'

I bambini hanno diritto di giocare e di vivere la loro infanzia senza essere costretti a lavorare.

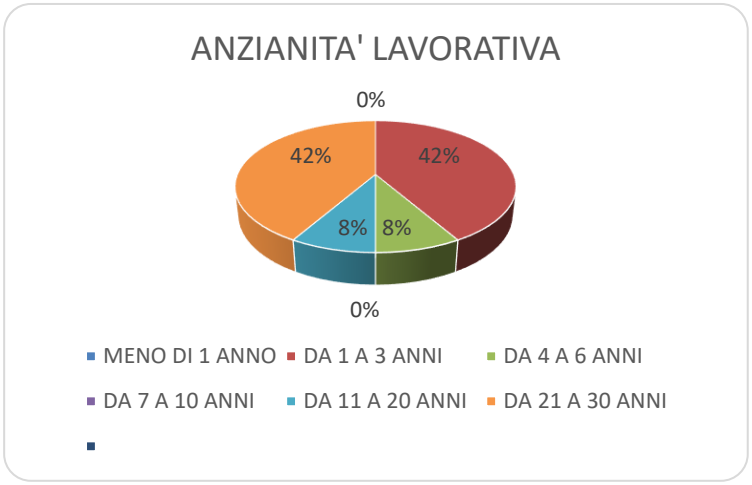
4.1 LAVORO INFANTILE

OROPURO VICENZA SRL non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.
In ogni caso, , l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile intitolata "*Programma di rimedio minori"*, dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa a disposizione delle parti interessate.
Nel caso in cui OROPURO VICENZA SRL usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.
In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.

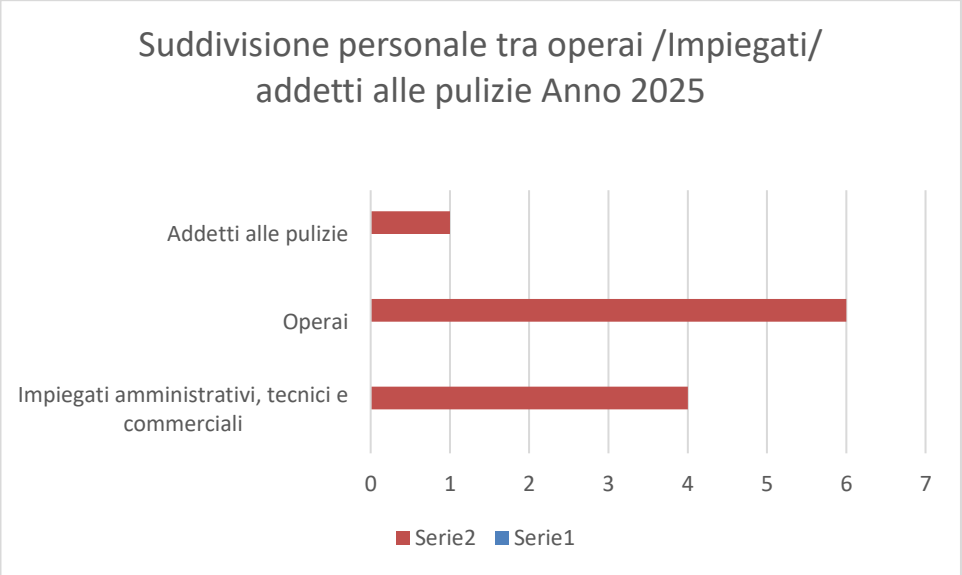


In azienda sono rappresentate tutte le età: in modo predominante persone dai 50 anni in su, frutto di una fidelizzazione del personale che ha cominciato a collaborare dalle origini dell'azienda.



2 nuove assunzioni nel corso del 2025 a seguito di 2 cessazioni . In azienda vi sono persone assunte da molti anni .





Nel corso del 2025 il numero di impiegati si è incrementato di una unità.



OBIETTIVO 2026

Non ricorrere a lavoro minorile e denunciare qualsiasi caso di lavoro minorile riscontrato presso fornitori.



PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale .

4.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Non ci sono forme di lavoro forzato. Il lavoro straordinario è scelto liberamente. L'azienda non trattiene alcun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore. In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani.

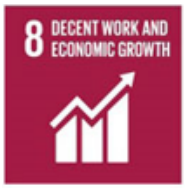
Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito OROPURO VICENZA SRL si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- Disponibilità da parte dell'ufficio risorse umane di fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc…

Ore personale		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Media ore di lavoro ordinario (52 sett. Lavorative considerate)	h./sett	249	205	227	267	330	323	300
Lavoro ordinario	h./anno	12.946	10.686	11.800	13.891	17.794	17.434	16.206
Straordinario	h./anno	0	0	0	0	0	0	0
Cassa integrazione	h./anno	36	2.263	400	0	0	0	0
Ferie godute	h./anno	1.220	1.149	1.406	2.342	2.080	1.834	1.722
Festività	h./anno	382	583	834	845	918	607	96
Malattie	h./anno	108	56	240	752	72	506	86
Permessi	h./anno						427	588

Come si vede dalla tabella sopra riportata, in azienda non vengono fatte ore di straordinario. Sono presenti in azienda diversi part-time al fine di agevolare il rapporto lavoro- vita privata. Non sono

state fatte negli ultimi anni ore di cassa integrazione e le ferie sono state godute negli ultimi anni (con smaltimento anche dei residui maturati). Dal 2025 vengono anche monitorati i permessi effettuati .



OBIETTIVO 2026

-non utilizzo di lavoro obbligato.

-controllo utilizzo ferie maturate nel corso dell'anno



PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE

garantiamo la salute e sicurezza nel luogo di lavoro. facciamo formazione su divieto di uso di alcol e droghe. tuteliamo la donna in gravidanza e la lavoratrice madre

4.3 SALUTE E SICUREZZA

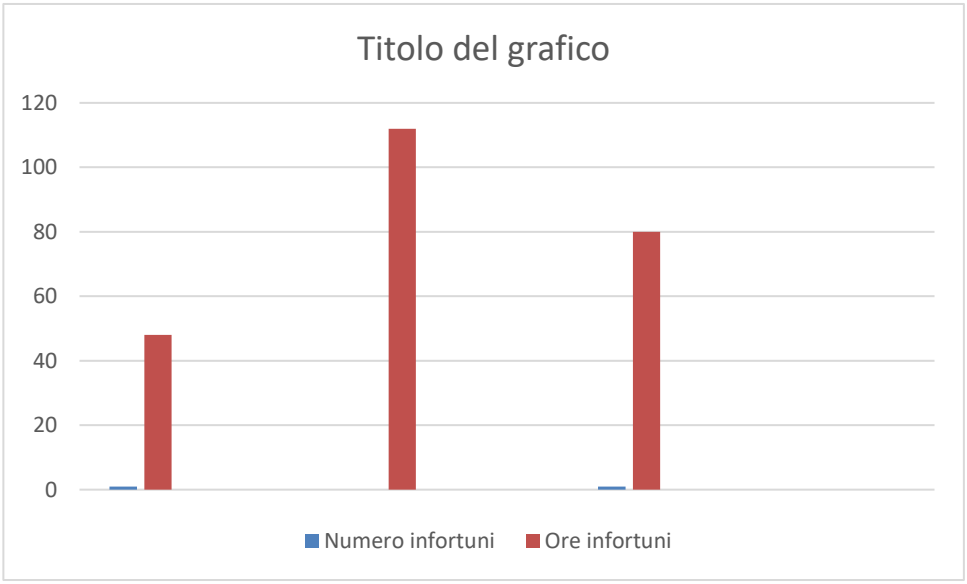
Il Comitato Sicurezza di OROPURO VICENZA SRL ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all' ambiente e infrastrutture aziendali;
- che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti.) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- che venga eseguita regolarmente la sorveglianza sanitaria secondo il protocollo sanitario stilato dal medico competente
- che vengano eseguiti i controlli periodici di impianti , attrezzature ed infrastrutture al fine di accertare e garantire il loro buono stato e permettere ai lavoratori di lavorare in un ambiente sicuro.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.

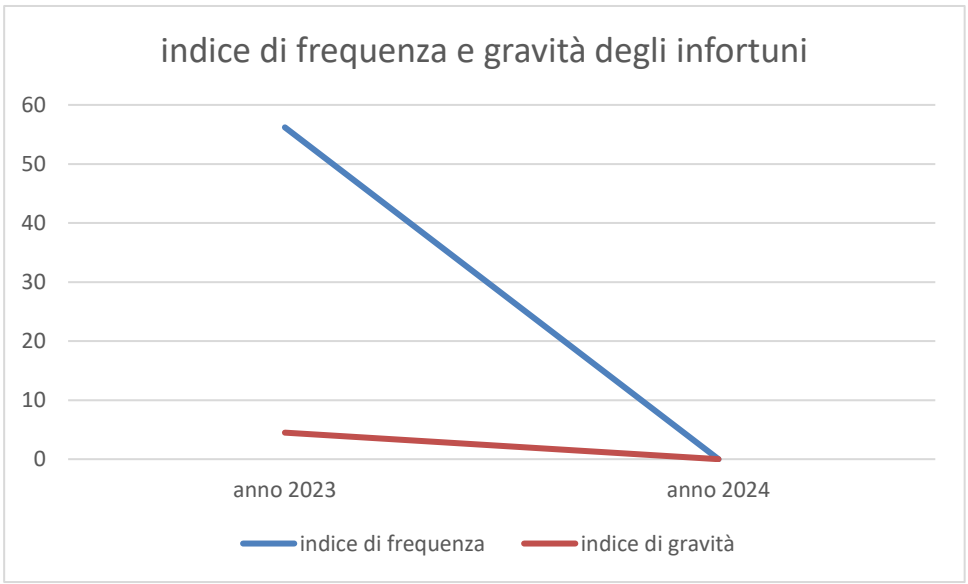
Per quanto concerne gli infortuni l'azienda conferma nel 2022 la volontà di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre. Nel corso del 2023 si è registrato un infortunio lieve che ha comportato 80 ore di assenza per taglio di una mano nello spostamento del materiale in produzione. Nel corso del 2025 non si sono verificati infortuni.

.



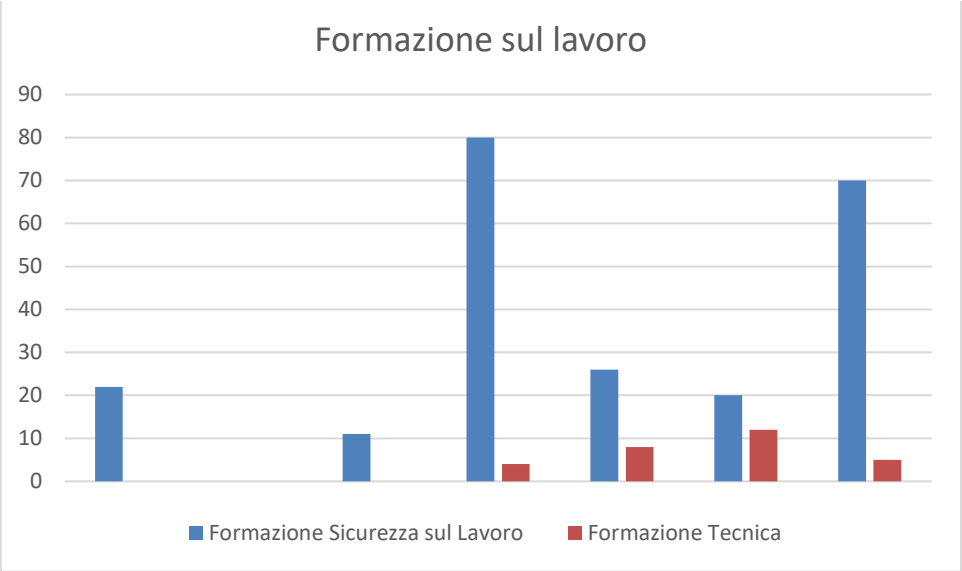
Prosegue l'attività di formazione e di sensibilizzazione del personale alla sicurezza al fine di creare in azienda una cultura sulla salute e sicurezza. Il monitoraggio del corretto uso dei DPI viene effettuato costantemente dai preposti così come la ricerca di buone e sicure prassi operative. Tutti gli impianti e le attrezzature sono mantenuti in modo adeguato.

L'indice di frequenza e gravità risulta pari a 0. Nel corso del 2023 vi era stato un infortunio di un lavoratore di lieve entità mentre nel 2025 non ci sono stati infortuni.



Molte sono le ore di formazione svolte sulla salute e sicurezza nel corso del 2022. Le ore sono in diminuzione nel 2023 in quanto tutto il personale risulta aggiornato negli anni precedenti secondo la periodicità definita per legge.

Si mantiene anche nel corso del 2025 una formazione periodica sulla sicurezza in ottemperanza a quanto prescritto dalle normative nazionali.





OBIETTIVO 2026:

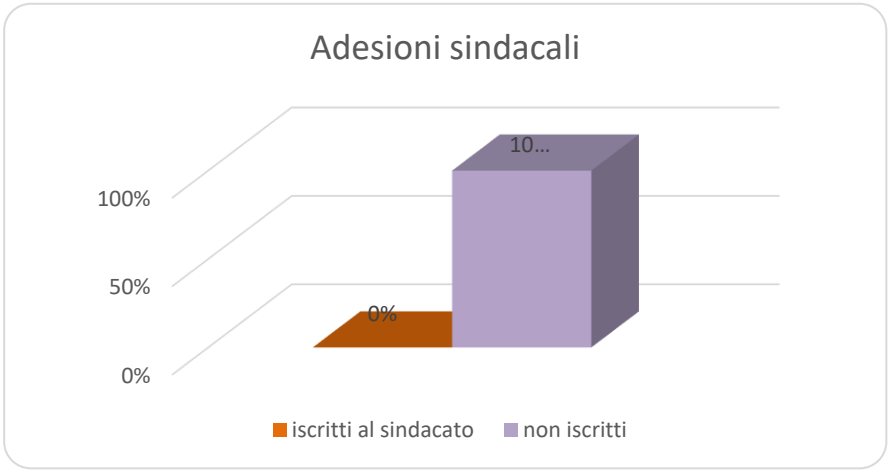
-Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio;

- Cercare di non avere infortuni promuovendo la cultura sulla sicurezza anche attraverso corsi di formazione

- Garantire esecuzione annuale di prove di evacuazione
- aggiornare le valutazioni dei rischi secondo quanto prescritto per legge
- effettuare gli aggiornamenti sulla sicurezza come previsto dalle normative nazionali
- aggiornare il documento di valutazione dei rischi
- valutazione stress lavoro correlato
- valutazione rischio molestie
- valutazione rischio furti e rapine
- valutazione rischio chimico

4.4 LIBERTÀ D'ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.



Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970. S.m.i

L'azienda non ha rappresentanti sindacali. Sebbene la direzione aziendale non ostacoli in alcun modo la presenza dei sindacati, non ci sono iscritti al sindacato.



OBIETTIVO 2026:

Favorire la libertà di associazione, promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e la contrattazione collettiva.



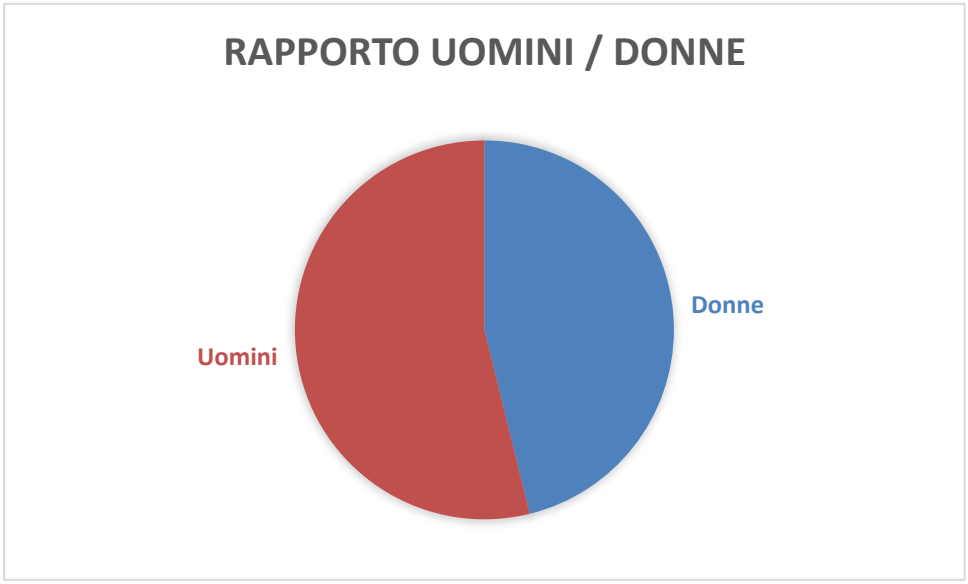


PRINCIPIO 5 E 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere , uguaglianza nel retribuzioni, nella formazione

4.5 DISCRIMINAZIONE

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.



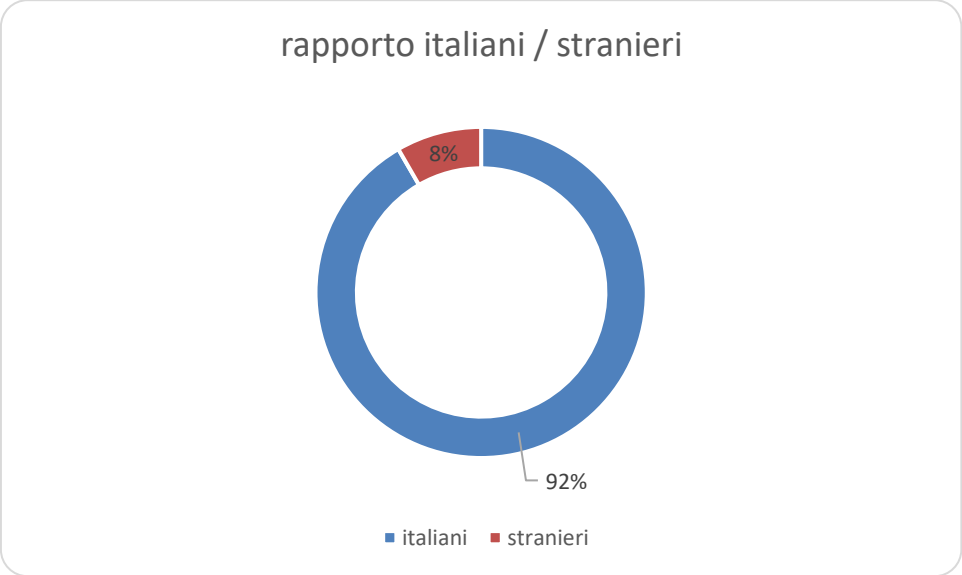
In nessun caso OROPURO VICENZA SRL interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc. Come di vede dal grafico in azienda c'è un perfetto equilibrio tra uomini e donne. Anche dal punto di vista retributivo non vi sono differenze tra uomo e donna in quanto l'azienda retribuisce il personale in base alla competenza e quindi secondo regole meritocratiche oggettivamente verificabili. Rispetto al 2023 l'azienda ha incrementato le quote "rosa" di una unità.

OROPURO VICENZA SRL monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

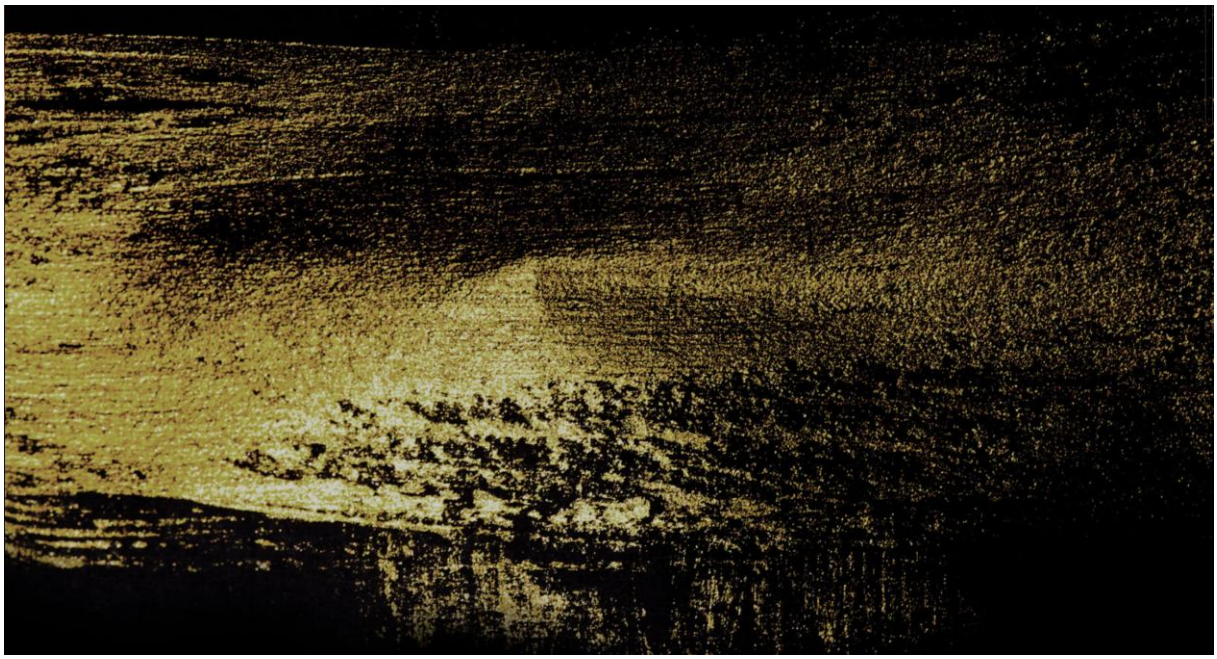
Nella nostra azienda il team etico monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibili discriminazioni.

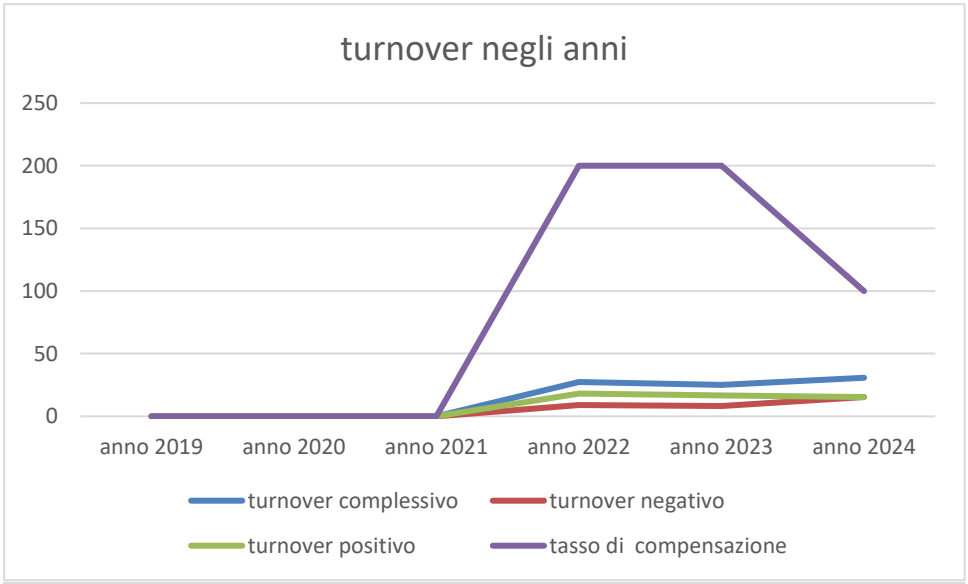
L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.

Sono presenti alcuni part-time al fine di agevolare al massimo il rapporto Vita privata – lavoro.



L'azienda è composta da personale sia di nazionalità italiana sia straniera .
Il personale di origine italiana è pari al 92% della popolazione aziendale.
Il 100% del personale ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato.







Anche il turnover del personale risulta molto basso. Risulta a 0 nel 2020 e 2021 mentre nel 2022 è variato a causa di un pensionamento e due assunzioni. Nel 2023 il turnover risulta identico a quello del 2022 con una uscita e due entrate . Nel corso del 2025 vi sono state due assunzioni e due cessazioni.

- OBIETTIVO 2026:
- garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da OROPURO VICENZA SRL favorendo le opportunità in azienda
- mantenere rapporto equilibrato maschi / femmine garantendo pari opportunità e parità di competenza
- mantenere il sistema attuale di inquadramento basato sulle competenze del personale





PRINCIPIO 8 E 10 : LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

Garantiamo pari opportunità, uguaglianza di genere, uguaglianza nel retribuzioni, nella formazione

4.6 PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti perché nocivi per la salute del e dei lavoratori e per l'efficienza aziendale.
In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da :

- richiami verbali
- richiami scritti
- multe
- sospensioni
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale commercio e terziario

Non sono state gestite pratiche disciplinari nel corso del 2025.

In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori per manifestare lamentele o per dare dei suggerimenti. Nel corso del 2025 non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori o da stakeholders esterni.

OBIETTIVO 2026

- mantenere un dialogo aperto con i lavoratori promuovendo e sollecitando suggerimenti e proposte da parte degli stessi
- mantenere il principio di gradualità ed equità nella gestione delle pratiche disciplinari
- rispettare il Codice Disciplinare definito nel Contratto Nazionale di Lavoro



PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

4.7 ORARIO DI LAVORO

In OROPURO VICENZA SRL l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.
E' sempre comunque garantito almeno 1 giorno libero dopo 6 giorni di lavoro.
L'orario di lavoro è generalmente è: : 08.00-12.00; 13.00 e 17.00 con flessibilità per alcune funzioni aziendali in entrata e uscita . Diversi sono i part-time presenti in azienda soprattutto in area impiegatizia.

L'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale e nel Decreto Lgs. 66/2003. In particolare: la durata media dell'orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali. Il contratto nazionale richiede che non si eseguano più di due ore di straordinario al giorno e 8 ore la settimana. Inoltre:

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso un foglio presenze sottoscritto dai lavoratori.
Nel corso del 2025 non si rilevano problematiche relative alla gestione dell'orario di lavoro. Non sono, infatti, state svolte ore di lavoro straordinario e i giorni di ferie sono completamente utilizzati . Non ci sono, inoltre , residui di permessi nella maggior parte dei lavoratori e nessun caso di accumuli significativi di ore di permesso.



OBIETTIVO 2026

Monitorare ore di ferie e permessi residui e garantire sempre le 4 settimane di ferie all'anno.





PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro commercio e terziario ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia del CCNL in azienda disponibile per i lavoratori .

E' stato calcolato il living wage come retribuzioni dignitosa che permette il mantenimento del lavoratore e metà della sua famiglia nell'area Geografica del Nord Italia . L'importo calcolato per l'anno è pari a 1286.58 euro lorde / mese e 1107.75 euro netti/ mese (fonte Iqnet). La retribuzione erogata in azienda supera per tutti questo importo.

Secondo il contratto nazionale di lavoro settore commercio terziario CNEL H011 (in orario di lavoro o retribuzione) : La retribuzione piu' bassa in azienda è pari a livello 5 del ccnl commercio e terziario. È il livello piu' basso 1660.08+ terzo elemento provincia . Vicenza: totale 1673 come paga lorda minima . + buono pasto di 8 euro al giorno. Netto pari a 1507 + buono pasto. (1 buono pasto per ogni giorno completo di lavoro). tredicesima e quattordicesima La retribuzione viene data 1 volta al mese senza alcun ritardo e la retribuzione viene erogata con bonifico bancario. Mensilmente ogni lavoratore riceve un cedolino paghe con il dettaglio della retribuzione.
La busta paga descrive chiaramente le voci relative alla retribuzione e contribuzione ed è sempre coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto. Il 100% dei lavoratori è coperto da assistenza sanitaria.



OBIETTIVO 2026
Garantire la retribuzione mensile senza ritardi a tutti i lavoratori secondo il CCNL applicato in azienda.



PRINCIPIO 6, 12, 13, 14 , 15 : ACQUA PULITA, PRODUZIONE E CONSUMI RESPONSABILI , VITA SULLA TERRA , CAMBIAMENTI CLIMATICI E VITA SOTTO IL MARE

4.9 TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE

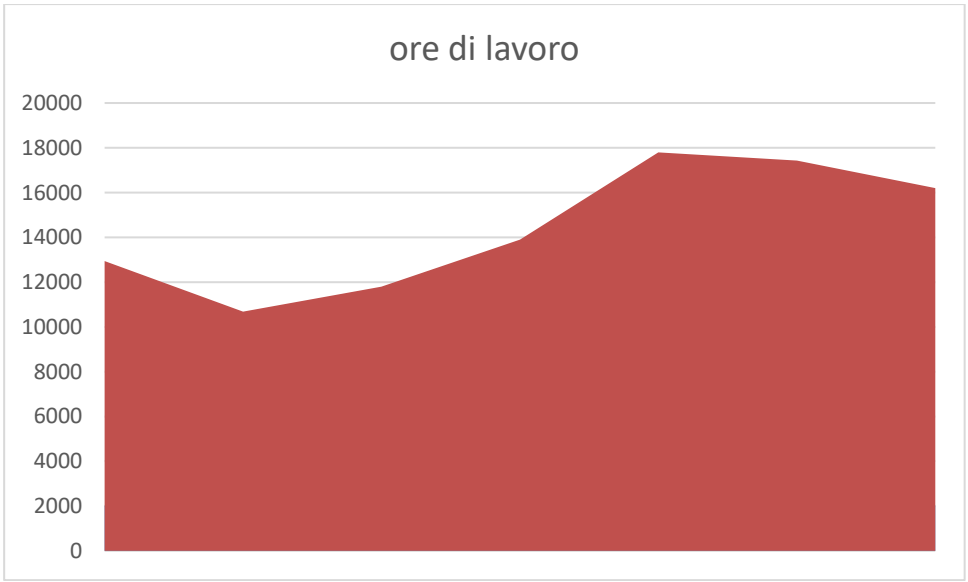
OROPURO VICENZA SRL ha sede a Creazzo (VI) .

L'azienda ha un responsabile del sistema di gestione ambientale che monitora l'andamento del sistema ambientale e individua le azioni di miglioramento. L'azienda esercita con una regolare autorizzazione ambientale. L'azienda gestisce i rifiuti con registro carico scarico ed invia dichiarazione MUD regolarmente di anno in anno. .

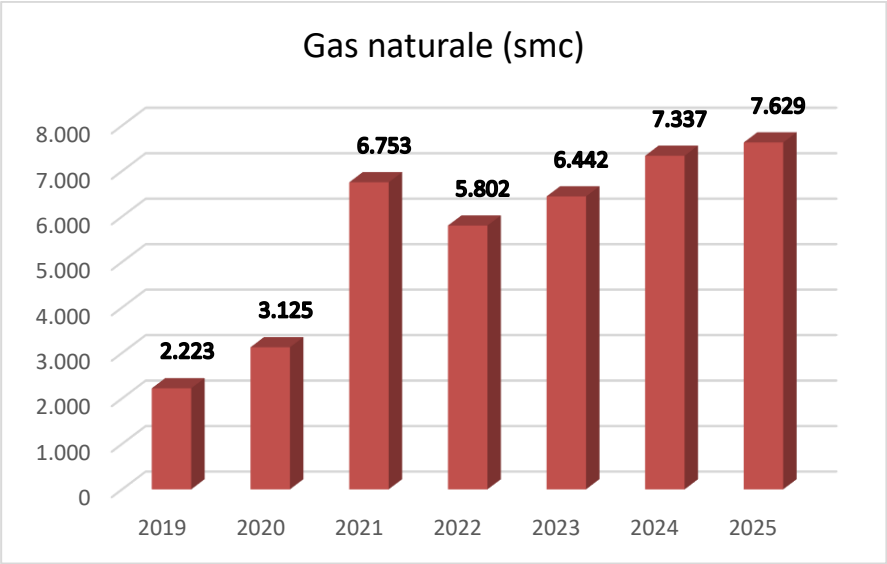
La gestione dei rifiuti viene eseguita in conformità alle normative vigenti. OROPURO VICENZA SRL ha come obiettivo lo sviluppo di una economia circolare e la ricerca di recuperare la maggior parte dei rifiuti attraverso una corretta differenziazione ed il conferimento a ditte autorizzate al recupero del rifiuto. **I rifiuti sono identificati e registrati in un registro di carico scarico. Iscrizione RENTRI,. Autorizzazione Ambientale in essere con scadenza 2028 per emissioni in atmosfera. MUD 2025-vi-002343-0012 del 01/07/2026**

Le materie prime preziose utilizzate sono generalmente materie riciclate o miste. L'azienda non intende sfruttare risorse naturali evitando di acquistare materie prime da miniere ed incentivando l'acquisto di materie prime RJC COC riciclate o esistenti.

Di seguito vengono elencati i consumi di acqua, energia elettrica e gas negli ultimi anni anche in relazione alle ore lavorate nell'anno:

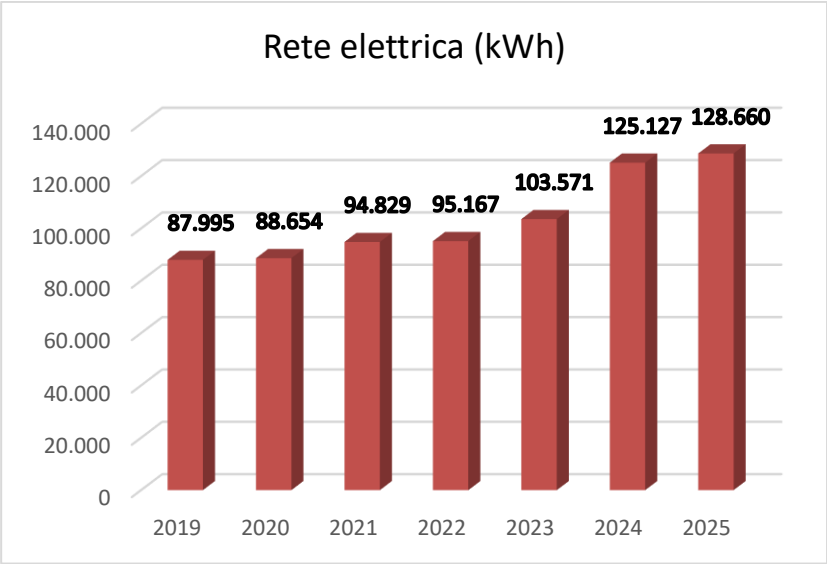


Le ore di lavoro sono sono leggermente diminuite nel 2025 rispetto al 2024.



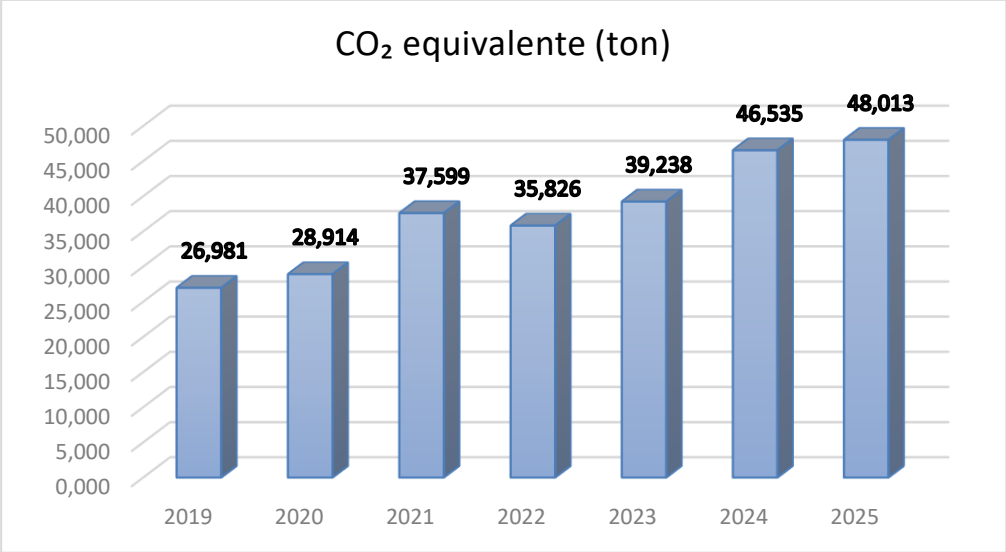
Il consumo di gas naturale è aumentato a causa dell'aumento della produzione .

.

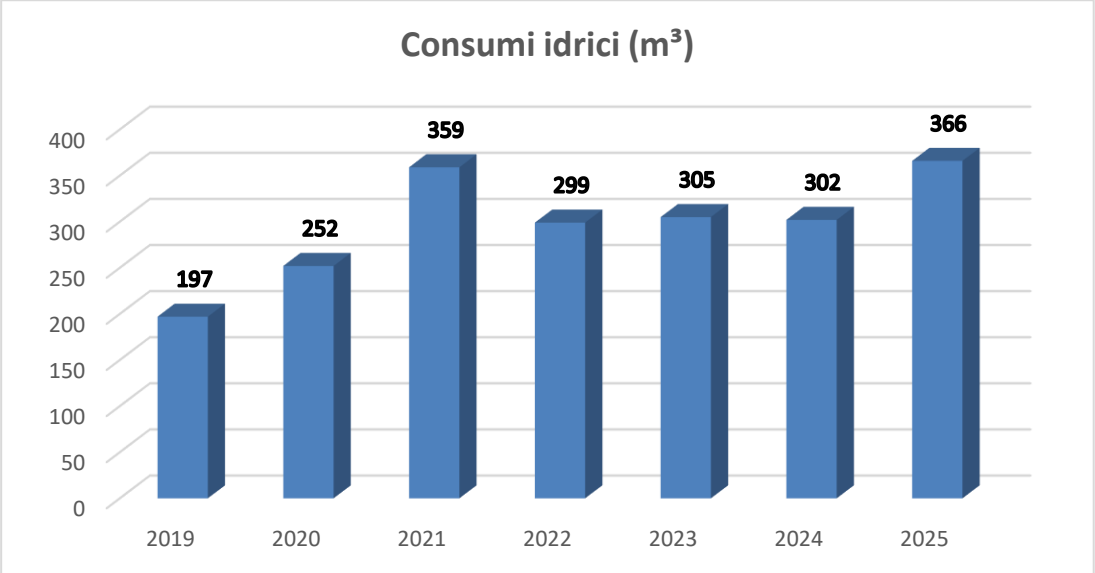


Il consumo di energia elettrica è aumentato a causa di un aumento della produzione.

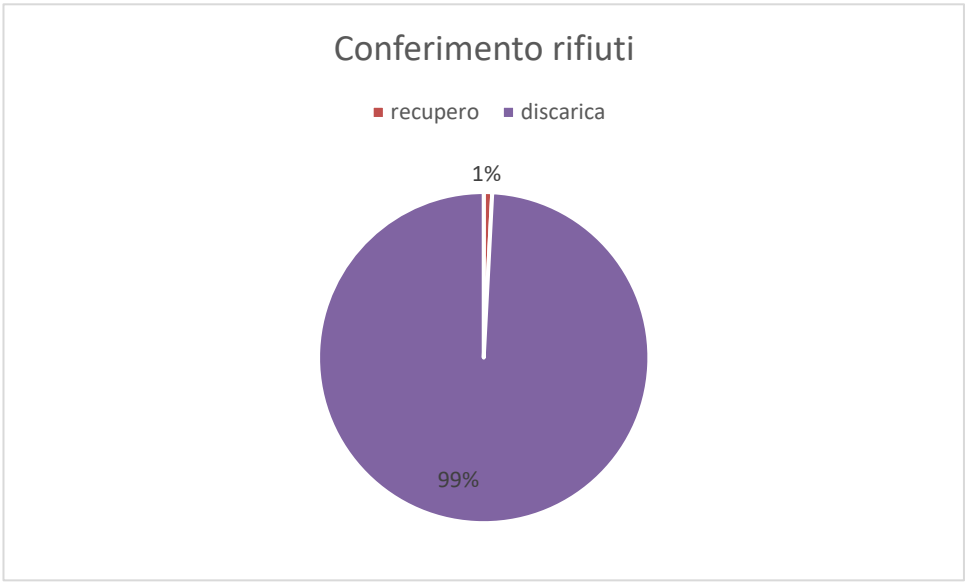
Il 9,78% deriva da fonti rinnovabili e per il 68% da gas naturale.



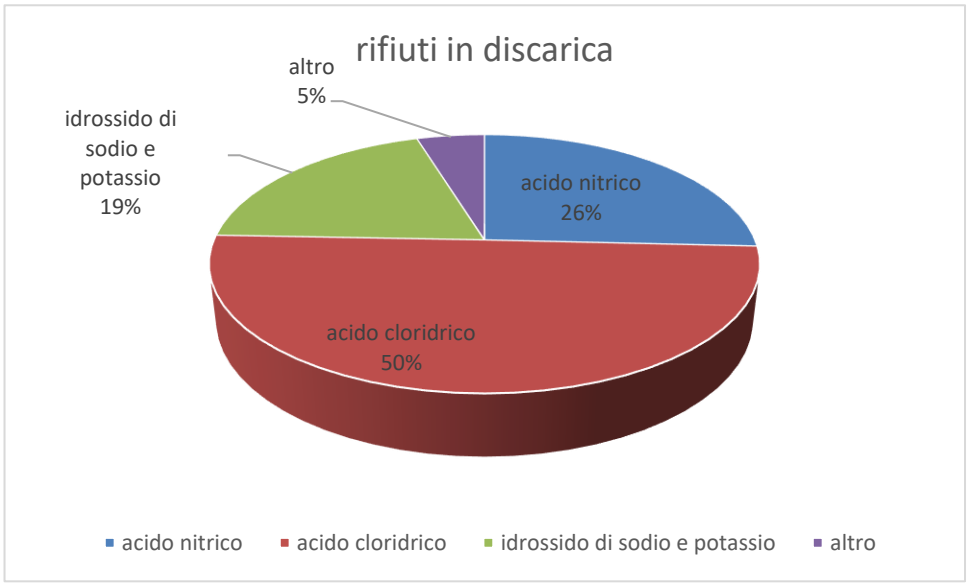
E' stato anche calcolato il valore corrispondente di emissioni di Co2 evidenziando un leggero aumento rispetto agli anni precedenti.



Il consumo di acqua risulta invariato rispetto agli anni precedenti.



Per quanto riguarda i rifiuti , il 99% degli stessi viene destinato alla Discarica e un 1% al recupero. Si tratta prevalentemente di sostanze chimiche utilizzate nel processo di affinazione. Prevalente è il conferimento di acido cloridrico, seguito da acido nitrico e idrossido di sodio.



OBIETTIVO 2026

- Individuare possibili investimenti in sostenibilità
- utilizzare prevalentemente materie prime riciclate e non provenienti da miniera
- puntare all'utilizzo esclusivo di materie prime sostenibili

4.10 ANALISI DI DUE DILIGENCE INTERNA E DELLA CATENA DI FORNITURA

OROPURO VICENZA SRL ha realizzato un'analisi di due diligence relativa ai principi di sostenibilità in conformità alle linee Guida OCSE rivolta sia alla propria organizzazione sia alla catena di fornitura e alle controparti.
Questo ha portato alla realizzazione di un'analisi del rischio allo scopo di individuare eventuali criticità nel rispetto dei requisiti RJC Cop e di agire prontamente per la loro risoluzione attraverso l'implementazione di azioni correttive. All'interno dell'analisi di due diligence sono state individuate alcune aree di miglioramento e sono state impostate delle azioni correttive da mettere in anno nel corso dell'anno.
La catena di fornitura è stata qualificata a fronte di una serie di rischi individuati su requisiti richiesti e la clientela è stata mappata al fine di garantire che tutta la filiera rispetti i requisiti di legalità, responsabilità sociale e sostenibilità richiesti dagli standard di sostenibilità. In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata la lista fornitori qualificati e confermata la metodologia adottata .

L'ANALISI DI DUE DILIGENCE è stata realizzata in conformità all'Annex 2 della linea guida OCSE e **OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas - Supplement on Gold.**

Il processo di valutazione permette di verificare la legittimità dei fornitori e la loro non implicazione in situazioni di corruzione, terrorismo , frode o seri abusi dei diritti umani e non sono sottoposti a sanzioni.
OROPURO VICENZA ha implementato quanto definito nella LINEA GUIDA OECD per l'ORO .
La due diligence viene rivista periodicamente (almeno una volta l'anno) in occasione del presente Riesame della Direzione .
OROPURO VICENZA , come affinatore ottempera anche ai seguenti requisiti:

- Mantiene in modo inequivocabile l'identificazione dell'origine di ogni materiale comprendente: data di ricevimento, quantità e saggio e bilancio di massa con informazioni di entrata ed uscita della merce;
- Raccoglie informazioni sulla miniera di origine dell'oro ricevuto e sulla fonte (Oropuro Vicenza al momento non ha questa tipologia di fonte) e tipo e quantità di oro ricevuto e **annualmente comunica queste informazioni ad RJC e** riporta queste informazioni pubblicamente tramite il presente documento (si veda quanto riportato sotto) con dovuta attenzione alla confidenzialità.

La due diligence sulla catena di fornitura viene eseguita seguendo la procedura indicata All'interno del Manuale RJC COP.
Di seguito si riportano i criteri di valutazione del rischio adottati nel 2025.

Categoria fornitore	rischio legalità			rischio corruzione			rischio salute e sicurezza			rischio violazione diritti umani			rischio ambientale			rischio violazione privacy			rischio sicurezza consumatore		
Analisi PXG	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE	P	G	TOTALE

L'analisi del rischio della catena di fornitura consta di una serie di step:

1. Viene effettuata una valutazione del rischio per tipologia di fornitore
2. Viene effettuata un'indagine sulla conformità del fornitore ai requisiti stabiliti
3. Viene richiesta eventuale correzione
4. Viene confermata, sospesa o negata la qualifica con proseguimento, sospensione o interruzione del rapporto di lavoro.

All'interno del Manuale COP e dei documenti correlati vengono descritte le regole da seguire per tipologia di fornitore al fine di ottenere una veritiera ed affidabile valutazione del fornitore ai principi di sostenibilità.
Nel corso del 2025 non ci sono state non conformità inerenti la qualifica dei fornitori e tutti i fornitori sono stati confermati.
Nessun caso è stato rilevato di violazione dei principi di sostenibilità da parte dei fornitori.
Nel corso del 2025 non si sono resi necessari audit presso la catena di fornitura.

4.11 SISTEMA DI GESTIONE

OROPURO VICENZA SRL si è dotato di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti dello standard RJC Cop e Coc.
Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti dei codici etici applicati.

POLITICA PER LA RESPONSABILITA ETICA: si veda quanto riportato all'inizio del Bilancio di Sostenibilità.

RIESAME DELLA DIREZIONE: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di sostenibilità. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di sostenibilità, OROPURO VICENZA SRL attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di sostenibilità.
I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni e di sottoscrizione di adesione ai principi di sostenibilità.



PRINCIPIO 17 : PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

CONTROLLO DEI FORNITORI: l'obiettivo di OROPURO VICENZA SRL è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.
L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti degli standard etici applicati.
I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici
- monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di sostenibilità.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.
OROPURO VICENZA SRL conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti dello standard RJC COP
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da OROPURO VICENZA SRL .
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RJC CoP.
- Informare immediatamente ed in maniera completa OROPURO VICENZA SRL di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti in merito alle forniture richieste.
- Fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro OROPURO VICENZA SRL

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE: la gestione dei reclami del sistema di sostenibilità garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc..); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni posso essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team etico o in forma scritta come dettegliato nel Manuale di Responsabilità sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione.

Nel 2025 OROPURO VICENZA SRL non ha ricevuto segnalazioni dalle parti interessate .



OBIETTIVO 2026
0 reclami e segnalazioni

ANTICORRUZIONE E FRODE : L'azienda ha messo in atto un sistema di monitoraggio costante delle prassi operative al fine di evitare che ci possano essere situazioni di corruzione o frode . Nel corso del 2023 non sono state rilevate non conformità su queste

T
tematiche e non sono giunte segnalazioni ne' da parte di stakeholders interni ne' stakeholders esterni. È presente infatti in azienda un sistema, anche anonimo, di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.
Opportuna formazione viene svolta annualmente sui temi dell'anticorruzione alle figure professionali particolarmente a rischio in questo ambito.



OBIETTIVO 2026
0 RECLAMI PER SITUAZONI DI CORRUZIONE

COMUNICAZIONE INTERNA: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa sulla RJC a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dagli standard etici. A queto proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica etica , effettua formazione sui principi etici e di sostenibilità a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio di sostenibilità. .

COMUNICAZIONE ESTERNA: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per OROPURO VICENZA SRL , un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.
Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.
I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web su internet
- comunicazione via mail a clienti e fornitori

REGISTRAZIONI: OROPURO VICENZA SRL mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale e di sostenibilità al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti degli standard etici e di sostenibilità ai quali aderisce.