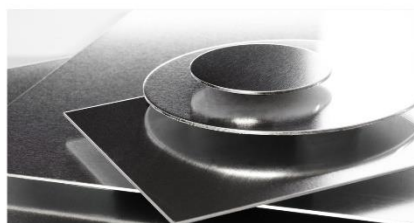
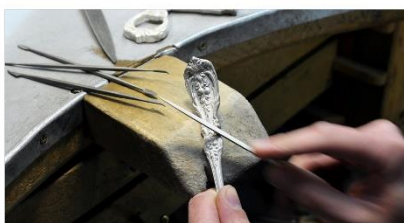




LA.MET Ag
YOUR SILVER SPECIALIST

GREGGIO
THE ITALIAN SILVER TRADITION

arqex
SILVER PRODUCTS



BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

ANNO - 2022

Elaborato secondo I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI

BILANCIO.rev.00_2022 emesso il 11/2023.

INDICE

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

- 1.1 Descrizione
- 1.2 Destinatari
- 1.3 Obiettivi
- 1.4 Elementi Normativi

2. PROFILO DI GRUPPO GREGGIO

- 2.1 Governance aziendale
- 2.2 Storia e profilo aziendale
- 2.3 Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.4 Sustainability 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 del GRUPPO GREGGIO 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 del GRUPPO GREGGIO 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 Iniziative (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 <http://www.greggio.com>.

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con il GRUPPO GREGGIO 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 GRUPPO GREGGIO 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
- Normative Nazionali sulla salute e sicurezza dei lavoratori
- Leggi sulla privacy
- Leggi nazionali sul diritto del lavoro
- Normative nazionali e internazionali su anticorruzione e antiriciclaggio
- 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 lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) 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 e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e 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
- Principi guida Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

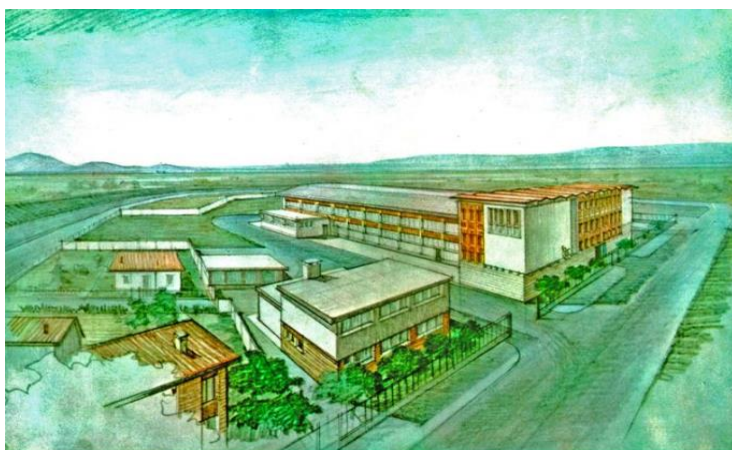
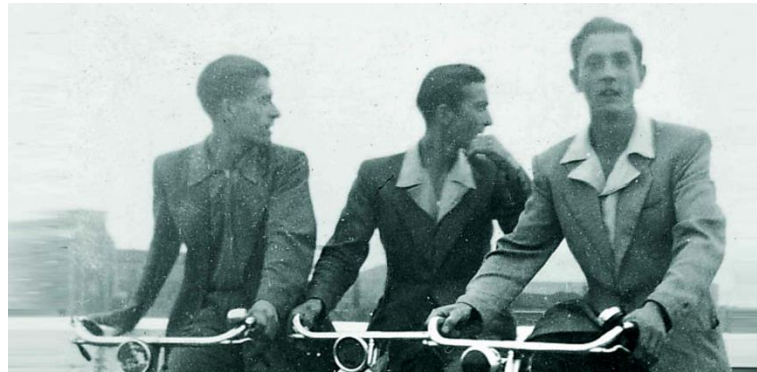
2. PROFILO DEL GRUPPO GREGGIO

Gli inizi

"A 14 anni sono entrato come apprendista in un laboratorio di un argentario padovano. Qui ho imparato i segreti di questo mestiere antico, comprendendo che sarebbe stato il lavoro della mia vita. Dopo la guerra, con le 21 lire ricavate dalla vendita della mia bicicletta, ho acquistato il mio primo chilo d'argento".

Ne è passato di tempo, ne ho fatta di strada da quella piccola stanza di metri 4x4 che oggi è diventata un importante Gruppo, punto di riferimento per il mondo dell'argento".

Rino Greggio



Argenterie RINO GREGGIO
VIA TAGLIAMENTO, 5 — TEL. 07.131 - 07.254
C.P. 35030 TENCAROLA (PADOVA) - ITALY



Così nel 1948 a Padova nasce la Rino Greggio Argenterie.

La prima fase di forte crescita dell'azienda inizia negli anni '60, quando Greggio sviluppa le collezioni di posate e nasce il primo grande stabilimento.

In quegli anni si riuscì ad espandere l'area commerciale, che fino a quel

momento era limitata alla zona del Nord Italia, fino a coprire l'intero Paese.

Fu così che nel 1968, ormai forte dell'esperienza e competenza pluriennale nella produzione dell'argento, Rino Greggio fondò il marchio Olri, oggi diventato Greggio Lega Argentata, leader assoluto nella produzione e distribuzione di oggetti in lega argentata ad alto spessore per la casa, la tavola ed altri complementi. In special modo gli oggetti per la tavola hanno tratti professionali e sono quindi molto funzionali, adatti ad un utilizzo frequente perché trattati per una lunga durata.

Dal 1974 comincia l'espansione a livello internazionale diventando uno dei principali gruppi argentieri nella produzione di posateria e articoli per la casa.

Il 1985 segna un'altra tappa importante per il Gruppo Greggio con la creazione di un laboratorio interno di ricerca e sviluppo che permette di scegliere e analizzare nuovi materiali da abbinare all'argento, nuove tipologie di lavorazione artigianale e studiare linee innovative al fine di soddisfare le esigenze del consumatore finale.

Nel 1990 Greggio entra con un proprio corner da Harrods, popolare department store riconosciuto come l'eccellenza del lusso in tutto il mondo.

Nel 1994 Rino Greggio fonda "l'Accademia dell'Argento" con lo scopo di sviluppare ma anche conservare la storia, le tradizioni e la filosofia del "vivere l'argento".

Nel 1995 gli storici marchi "Cesa 1882" e "Ricci Argentieri" entrano a far parte della famiglia Greggio che prosegue la produzione e la distribuzione a concessionari esclusivi..

Nel 2004 Greggio crea "Dogale Venezia" una linea di prodotti in vetro decorato a mano e argentato, proseguendo e valorizzando nuovamente la produzione Made in Italy e l'artigianalità.

Ogni pezzo è diverso da un altro perché plasmato e rifinito dalle preziose mani di esperti artigiani italiani.

Nel 2010, il ben noto brand fiorentino "Masini Firenze" entra a far parte del Gruppo Greggio con lo scopo di diversificare ulteriormente l'offerta.

Tradizione e qualità rimangono quindi da sempre pilastri fondamentali in Greggio, e da questa unione nasce nel 2013 la Collezione Royal, una linea esclusiva con un'attenzione particolare ai dettagli.



Greggio Group International si compone di tre aziende: Rino Greggio Argenterie, descritta sopra , La.met Spa e Argex ltd.



Il Gruppo Greggio fonda La.Met S.p.A. all'inizio degli anni '90 quale divisione produttiva per la fabbricazione dei semilavorati di argento per il settore orafa-argentiero; si trova alle porte di Padova ed è oggi riconosciuta come leader nella produzione di lastre, nastri, fili ,anodi e molti altri semilavorati in argento.

Nel 2011 La.Met Spa registra un nuovo marchio commerciale "AgTech" che identifica la produzione di semilavorati in argento

per il settore industriale.

La.Met. offre anche un servizio di recupero e affinazione di sfridi, ritagli e residui di argento di ogni genere.

Argex ltd, fondata nel 1994, è una Azienda situata a Birmingham che sviluppa attività commerciale in territorio inglese attraverso distribuzione e vendita di semilavorati in argento.

Oggi l'azienda è diretta dai figli del fondatore , che hanno proseguito l'attività del padre affrontando le sfide e le opportunità del presente. Tra queste l'ottenimento della certificazione RJC COP per tutto il gruppo, consapevoli che il rispetto dei principi di sostenibilità sia elemento essenziale per garantire il nostro futuro, puntando alla massima soddisfazione dei clienti nel rispetto delle specifiche richieste da ciascuno.



INNOVAZIONE

Il GRUPPO GREGGIO 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, dalla condivisione di competenze e dalla capacità di affrontare insieme le sfide del mercato.

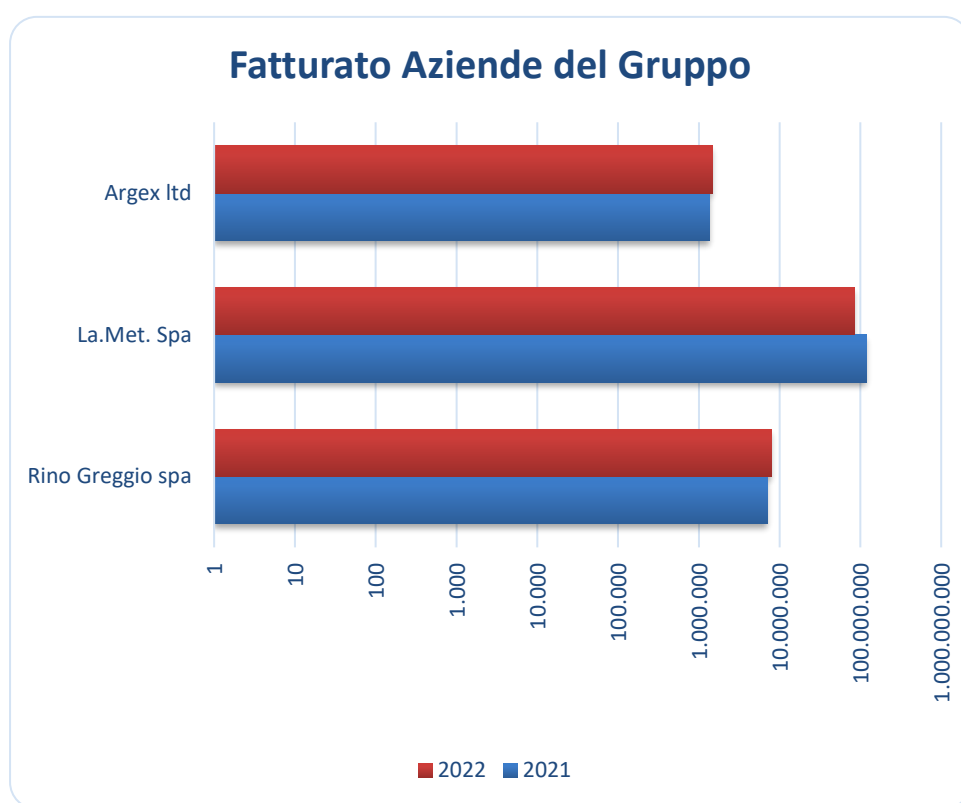
L'essenza del successo è il lavorare per il bene comune, perché l'azienda è una comunità di persone che collaborano per raggiungere il benessere di tutti. Così il GRUPPO GREGGIO si presenta come insieme di persone accomunate da un unico pensiero legato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale e dalla capacità di interpretare al meglio le necessità della sua clientela.

2.1 GOVERNANCE AZIENDALE

L'azienda è di Proprietà della famiglia Greggio.

Il Capitale sociale, di Rino Greggio Argenterie Spa è pari a 10.330.000 euro completamente versati

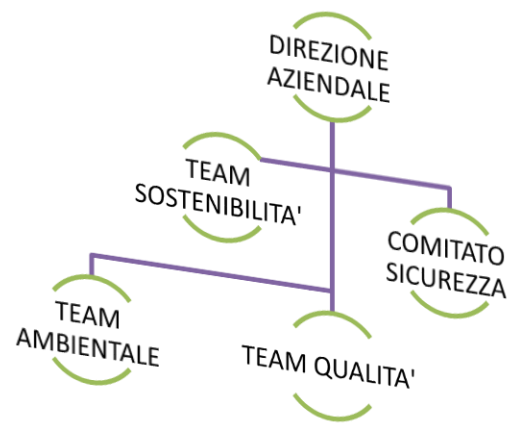
Il Capitale sociale di La.Met Spa è pari a 4.000.000 di euro completamente versati.



A lato i fatturati delle 3 aziende del gruppo nel 2021 e nel 2022.

2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

Nel sistema di gestione aziendale sono presenti squadre 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.

Le responsabilità principali in merito al Sistema di sostenibilità sono di seguito sintetizzate:

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 ai 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.



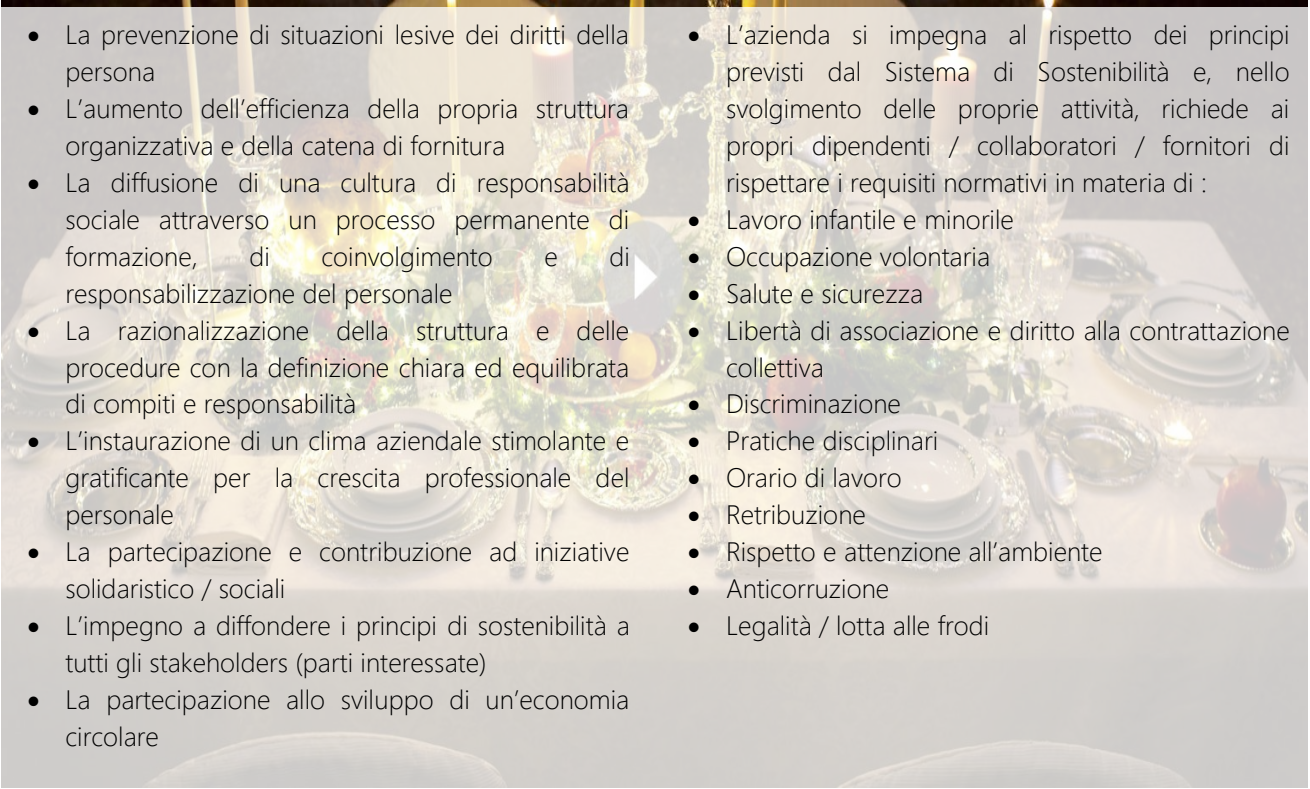
2.4 POLITICA AZIENDALE DI SOSTENIBILITA'

Il GRUPPO GREGGIO ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di sostenibilità coerente con i principi della Agenda ONU 2030, gli standard RJC COP e gli indicatori GRI.

L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi:

- a tutti i requisiti dello standard RJC COP
- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- a tutte le normative nazionali in materia di salute e sicurezza, ambiente, diritto del lavoro
- a tutte le normative nazionali ed internazionali in materia di legalità, anticorruzione e antiriciclaggio
- 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.

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

- 
- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
 - L'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della 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 razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
 - L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
 - La partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
 - L'impegno a diffondere i principi di sostenibilità a tutti gli stakeholders (parti interessate)
 - La partecipazione allo sviluppo di un'economia circolare
 - 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

Il GRUPPO GREGGIO, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:



3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale del **GRUPPO GREGGIO** 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 può

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).

Modalità 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 soddisfatta 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 un'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

GRUPPO GREGGIO non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

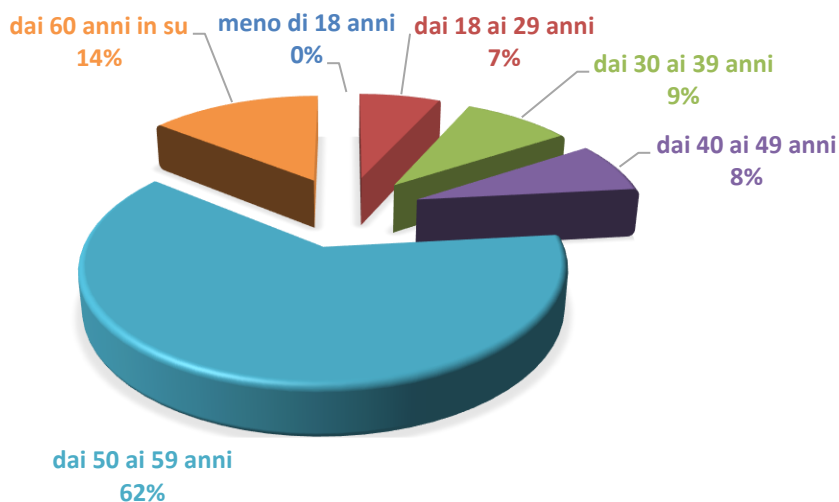
In ogni caso l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile intitolata "*Programma di rimedio minori*", dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori 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 il GRUPPO GREGGIO 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.

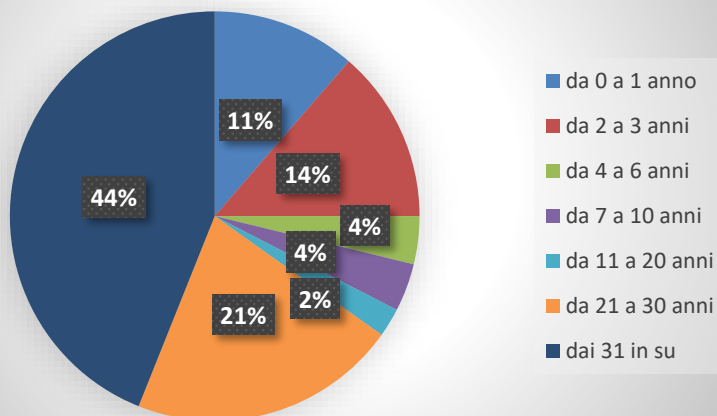
DIPENDENTI GRUPPO GREGGIO PER CLASSI DI ETÀ



Il Gruppo Greggio è composto da personale di tutte le età. Non ci sono minorenni in azienda e il 62% dei dipendenti

supera i 50 anni di età. Il cambio generazionale ha avuto inizio qualche anno fa , tanto che il 7% dei lavoratori ha un' età inferiore ai 30 anni.

Anzianità lavorativa



Il Gruppo Greggio evidenzia la sua presenza storica nel mondo argentario anche dall'anzianità lavorativa dei suoi dipendenti. Il 44% del personale è presente in azienda da piu' di 30 anni. Il cambio generazionale è

in atto con un 11% di personale arrivato da meno di 1 anno.



OBIETTIVO 2023:

-Non ricorrere a lavoro minorile e denunciarne qualsiasi caso riscontrato in azienda o 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, non è obbligatorio e deve essere autorizzato. 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 GRUPPO GREGGIO si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- 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...

Generalmente le ferie maturate vengono smaltite nei 18 mesi dall'anno di maturazione. Un numero ristretto di persone ha un piano di smaltimento ferie definito con l'ufficio risorse umane a causa di un accumulo di giorni avvenuto nel corso degli ultimi anni. Le ore di straordinario sono state svolte in modo più preponderante presso La.Met Spa presso la quale è in atto un piano di riorganizzazione del lavoro al fine di ridurle.

Tutti i permessi di soggiorno di stranieri sono verificati e ne viene tenuta copia al fine di monitorare la loro scadenza e verificarne l'avvenuto rinnovo.



OBIETTIVO 2023

- Riduzione di numero di ore di straordinario
- Piano di smaltimento ferie per i lavoratori che ne hanno accumulate negli anni



PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE

Garantiamo la salute e sicurezza nel luogo di lavoro. Formiamo sul divieto di uso di alcool e droghe. Tuteliamo la donna in gravidanza e la lavoratrice madre

4.3 SALUTE E SICUREZZA

Il Comitato Sicurezza del GRUPPO GREGGIO 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 siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

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 così come la ricerca di buone e sicure prassi operative. Nel corso del 2022 ci sono stati 4 infortuni per un totale di 91 giorni di assenza dal lavoro. Gli infortuni non hanno portato a invalidità o danni permanenti e sono stati dovuti a distrazione. Prosegue l'attività di sensibilizzazione dei lavoratori ad eseguire in sicurezza le lavorazioni richieste, così come prosegue l'attività di ammodernamento di macchinari e messa in sicurezza di macchinari presenti in azienda da alcuni anni. Prosegue inoltre la sistemazione delle aree di lavoro al fine di rendere il layout aziendale più rivolto all'efficienza dei processi e alla sicurezza dei lavoratori.

indice di frequenza infortuni:	17.2
indice di gravità infortuni:	3.1



OBIETTIVO 2023:

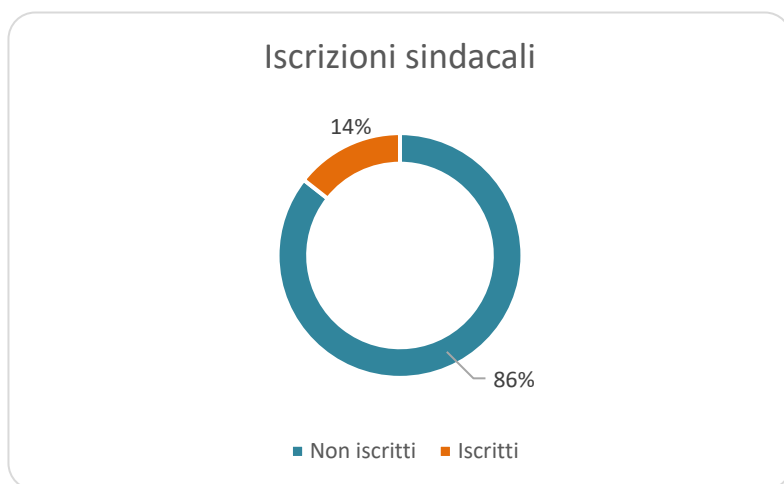
- Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio;
- proseguire con attività di ammodernamento infrastrutture e macchinari, monitoraggio e manutenzione dei macchinari presenti in azienda
- Cercare di non avere infortuni promuovendo la cultura sulla sicurezza anche attraverso corsi di formazione e investimenti sul miglioramento di infrastrutture e ambiente aziendale
- Proseguire con l'aggiornamento delle valutazioni dei rischi in conformità alle normative cogenti.

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.

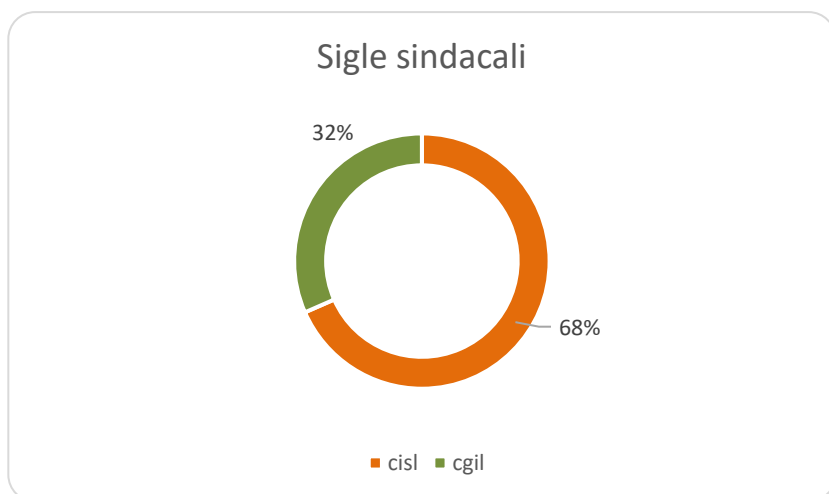
del
dei



Nel Gruppo Greggio il 14% personale aderisce ad un sindacato e sono presenti rappresentanti sindacali. Nel 2022 sono state svolte riunioni sindacali.

In azienda sono presenti al momento due sigle sindacali.

Non tutte le aziende del gruppo sono sindacalizzate ma la libertà di associazione è un diritto promosso in tutti gli stabilimenti.



OBIETTIVO 2023:

-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 il GRUPPO GREGGIO 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. Il personale è costituito in prevalenza da uomini, a causa di processi produttivi che hanno attratto, soprattutto in passato, esclusivamente personale di sesso maschile. 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.

Il GRUPPO GREGGIO 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.

In azienda il team etico monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

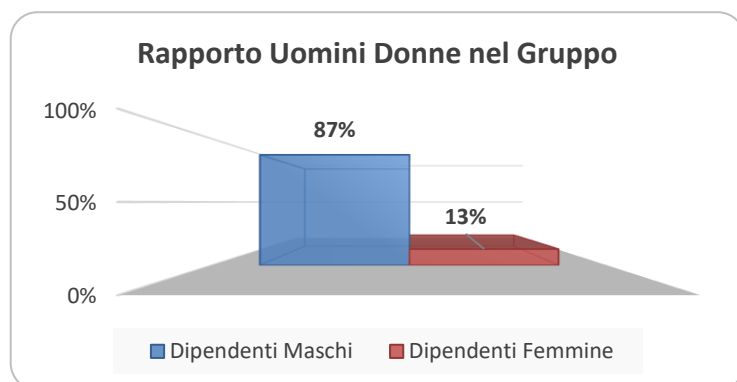
L'azienda in nessun modo sottopone le lavoratrici a test di gravidanza o verginità.

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

L'azienda è composta da personale di diverse nazionalità, sono presenti alcuni disabili ed è in atto la ricerca di 2 disabili da inserire.

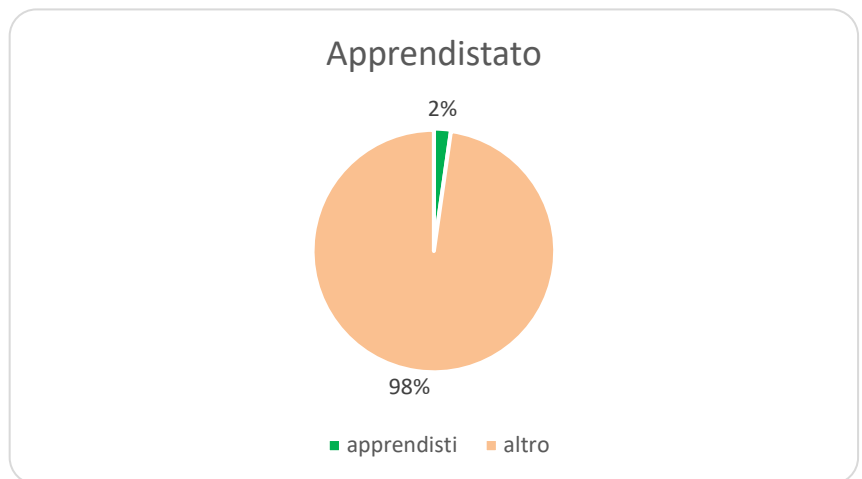
Turnover Negativo	7.87
Turnover Positivo	11.81
Tasso di compensazione turnover	150

Nel corso dell'anno ci sono state alcune dimissioni ampiamente coperte da una serie di assunzioni.

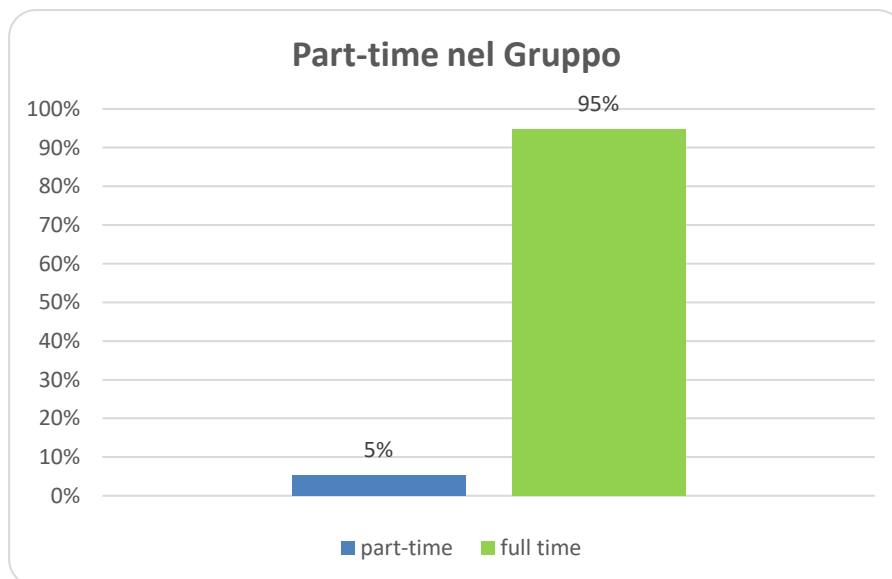


La percentuale di uomini in azienda è nettamente superiore alle donne anche a causa di mansioni maggiormente ambite da personale di sesso maschile. La percentuale di donne negli anni risulta comunque in aumento.

Nel Gruppo il 2% del personale è composto da apprendisti.



Sono presenti alcuni lavoratori provenienti da Senegal, Kosovo, Albania e Gran Bretagna.



Nel Gruppo Greggio il 5% del personale ha un contratto part-time .



OBIETTIVO 2023:

- Garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da GRUPPO GREGGIO
- Stimolare la crescita professionale del personale
- Ricercare un rapporto equilibrato maschi / femmine garantendo pari opportunità a parità di competenza
- Sviluppare la valutazione delle competenze sulla base di elementi oggettivi
- Sviluppare lo spirito di squadra e la condivisione delle competenze



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:

- dal sistema di salute e sicurezza
- dalle regole di diritto del lavoro

Nel corso del 2022 sono state gestite 2 pratiche disciplinari che hanno portato ad un richiamo scritto e un richiamo verbale .

In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori e dagli stakeholders esterni per manifestare lamentele o suggerimenti. Nel corso del 2022 non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori o da stakeholders esterni.

Il Codice Disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali.



OBIETTIVO 2023:

- 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



PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

4.7 ORARIO DI LAVORO

Nel GRUPPO GREGGIO l'orario di lavoro settimanale varia dalle 35 alle 40 ore .

E' sempre comunque garantita almeno mezz'ora di pausa pranzo per tutti coloro che hanno un orario di lavoro giornaliero.

L'orario di lavoro varia da stabilimento a stabilimento e si differenzia anche per mansione ricoperta.

Le ore di lavoro vengono registrate in azienda tramite :

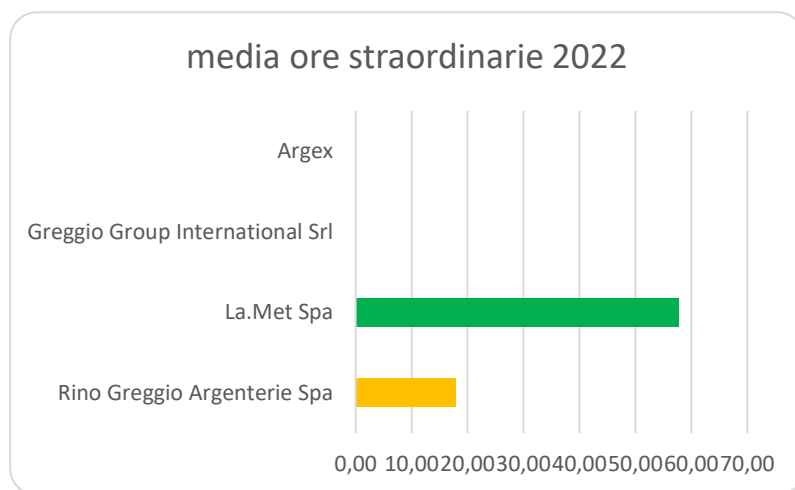
- Lettore di badge
- Foglio presenza / timesheet

In alcuni stabilimenti si eseguono delle ore di straordinario, in altri si lavora solamente nell'orario ordinario (es. Argex ltd). Per tutti sono previste almeno 4 settimane di ferie l'anno e alcuni giorni di permesso, in conformità al contratto di lavoro applicato.

Negli stabilimenti in Italia ci si attiene a quanto prescritto dal Contratto Nazionale di lavoro di settore.

Il lavoro si svolge dal lunedì al venerdì e solo in alcuni casi il sabato. La domenica è sempre considerata giorno di riposo.

Solamente poche persone in uno stabilimento hanno accumulato nel tempo dei giorni di ferie residue che andranno smaltite nei prossimi anni.



Le ore di straordinario medie sono superiori in La.Met Spa e sono dovute alla tipologia di processo produttivo realizzato, che comporta la necessità di presidiare la fusione da parte degli operatori senza possibilità di interrompere il processo.

Questo dato è monitorato attentamente e la Direzione Aziendale ha già predisposto delle azioni correttive al fine di ridurre il

numero di straordinari effettuati.



OBIETTIVO 2023:

- Monitorare costantemente utilizzo di giorni di ferie da parte del personale e prevedere un piano di smaltimento per coloro che ne hanno accumulate negli anni
- Ridurre il numero di ore di straordinario eseguite da alcune persone .



PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

La retribuzione viene data mensilmente ed è coerente con il living wage stabilito per ogni zona geografica di appartenenza dello stabilimento.

Sono stati calcolati i living wage per singola area: il living wage inglese equivale a 18.964.4 sterline all'anno, ovvero 10.42 sterline all'ora. Il livello più basso presente nel sito inglese consente una retribuzione di almeno 10.70 sterline all'ora, importo superiore al living wage. Il living wage in Nord Italia corrisponde a 1139,18 euro e quello in Centro Italia corrisponde a 996.21 euro. Tutte le retribuzioni risultano superiori al living wage stabilito per area geografica.

La retribuzione viene data 1 volta al mese senza alcun ritardo e viene erogata con bonifico bancario. Mensilmente ogni lavoratore riceve una busta paga con il dettaglio della retribuzione.

La retribuzione comprende tutte le detrazioni previste per legge ed è sempre coerente con le ore lavorate ed il ruolo ricoperto. Il 100% dei lavoratori è coperto da assistenza sanitaria. Le ore di straordinario vengono pagate con una maggiorazione coerentemente a quanto stabilito dal contratto di lavoro applicato.



OBIETTIVO 2023:

- Garantire la retribuzione mensile senza ritardi a tutti i lavoratori secondo il contratto stipulato.



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

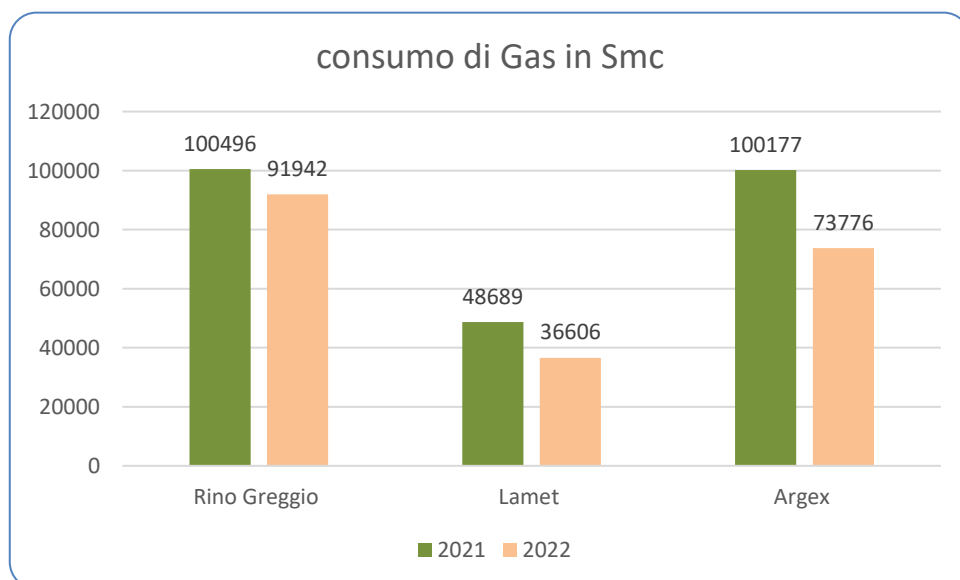
La sede legale del GRUPPO GREGGIO si trova a Rubano, alle porte di Padova.

Il Gruppo ha definito in ogni stabilimento un responsabile del sistema di gestione ambientale che monitora l'andamento del sistema ambientale e individua le azioni di miglioramento.

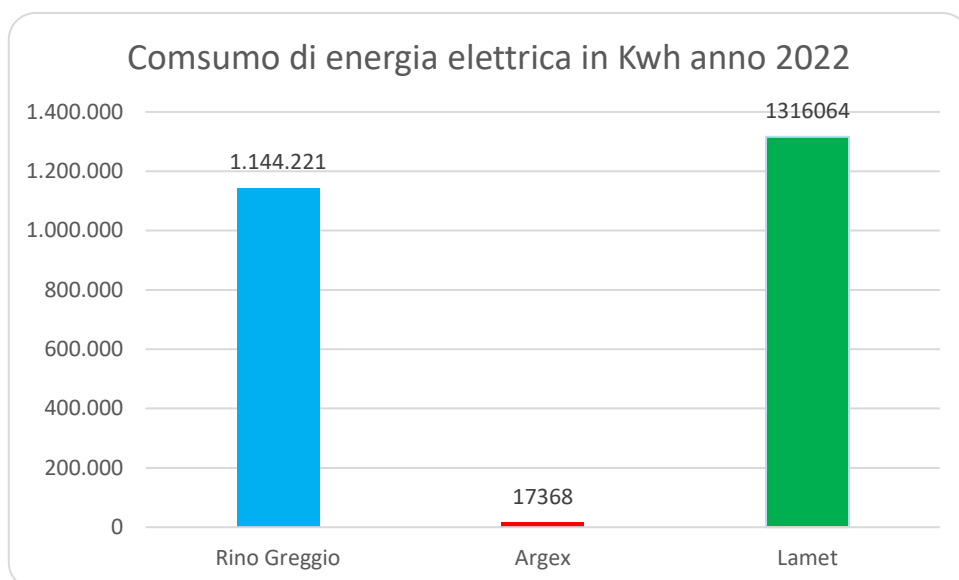
Inoltre verifica periodicamente i consumi di energia elettrica, gas ed acqua.

La gestione dei rifiuti viene eseguita in conformità alle normative vigenti e il GRUPPO GREGGIO ha come obiettivo lo sviluppo di un'economia circolare.

Le materie prime preziose utilizzate sono generalmente materie riciclate. Obiettivo aziendale è produrre essenzialmente prodotti con argento riciclato. L'azienda non intende sfruttare risorse naturali evitando di commercializzare prodotti realizzati con materie prime provenienti da miniere ed incentivando il mercato di materie prime RJC COC riciclate .



Il consumo di Gas si è ridotto in tutte le aziende del Gruppo grazie a un efficientamento dei processi produttivi.



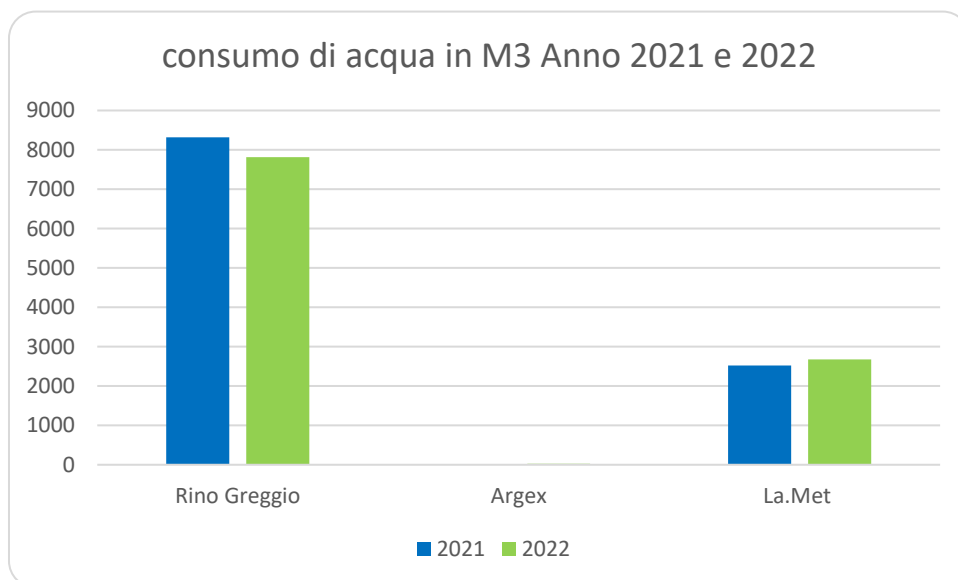
Il consumo di energia elettrica è rilevato per il momento solo per l'anno 2022. Rino Greggio e LaMet sono due aziende energivore. Nel corso degli ultimi anni diversi sono stati gli accorgimenti

messi in atto per rendere il processo maggiormente efficiente e ridurre il consumo di energia elettrica.

Gli stabilimenti di Padova sono stati dotati di un sistema di illuminazione a Led.

Inoltre La-Met e Rino Greggio sono dotate di un impianto fotovoltaico di rispettivamente 200Kw/h e 68 kw/h. E' in previsione un rinnovamento delle centrali termiche a condensazione per una riduzione dei consumi energetici. Sono stati acquistati nel corso del 2022 dei compressori ad aria con Inverter.

Il consumo di acqua è molto limitato in Argex e piu' significativo in Rino Greggio dove l'acqua entra a far parte del processo produttivo. Anche per l'acqua l'azienda sta cercando di rendere maggiormente efficiente il suo utilizzo.



Tutti i rifiuti sono gestiti con appositi formulari. In Rino Greggio sono stati prodotti 87590 kg di rifiuti contro i 32760 kg di LaMet. I rifiuti prodotti in Rino Greggio vengono riciclati per il 36% e destinati a discarica per il 64%. Tutti i siti sono dotati di Autorizzazione Ambientale e sono

sottoposti a verifiche periodiche in merito alle loro emissioni. Annualmente le aziende italiane del Gruppo presentano il MUD (dichiarazione rifiuti).



OBIETTIVO 2023:

- Ampliare impianto fotovoltaico.
- Commercializzare prevalentemente prodotti realizzati con materie prime riciclate e non provenienti da miniera
- Puntare all'utilizzo esclusivo di materiali realizzati con materie prime sostenibili .

4.10 ANALISI DI DUE DILIGENCE

Il GRUPPO GREGGIO 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 sia 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.

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.

4.11 SISTEMA DI GESTIONE

Il GRUPPO GREGGIO si è dotato di un sistema di gestione della sostenibilità conforme ai requisiti dello standard RJC Cop.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti dei codici etici applicati.

POLITICA PER LA SOSTENIBILITA': 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 verificando il raggiungimento degli 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, il GRUPPO GREGGIO 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 del GRUPPO GREGGIO 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 loro l'adesione ai requisiti etici tramite invio del modulo di adesione.

Il GRUPPO GREGGIO conserva le adesioni dell'impegno alla responsabilità sociale di tutti i suoi fornitori, 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 GRUPPO GREGGIO .
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RJC CoP.

- Informare immediatamente ed in maniera completa il GRUPPO GREGGIO di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori.
- Fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro il GRUPPO GREGGIO

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE: la gestione dei reclami del sistema di sostenibilità garantisce tramite

l'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 (www.greggio.com)** .
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team etico o in forma scritta come dettagliato nel Manuale di Responsabilità Sociale e come sintetizzato nel modulo di reclamo / segnalazione.

Nel 2022 il GRUPPO GREGGIO non ha ricevuto segnalazioni dalle parti interessate



OBIETTIVO 2023: - 0 RECLAMI

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 2022 non sono state rilevate problematicità su queste

tematiche e non sono giunte segnalazioni né da parte di stakeholders interni né 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 2023

-0 reclami per situazione di corruzione

COMUNICAZIONE INTERNA: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile l'informativa RJC a tutti i dipendenti e collaboratori. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale di divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dagli standard etici. A questo 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 e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per il GRUPPO GREGGIO, 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
- comunicazione via mail a clienti e fornitori

ATTIVITÀ LIBERALI:

Ogni anno l'azienda dedica una parte dei proventi ad attività liberali, attraverso donazioni legate a specifiche iniziative. Ricordiamo che nel 2022 ha sostenuto la Chiesa di Tencarola per l'annuale festa parrocchiale e ha devoluto una donazione all'American Heart Association.

REGISTRAZIONI: Il GRUPPO GREGGIO conserva le 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 ai quali aderisce.