

Buzio s.n.c. di Buzio
Alessandro e Gilberto



Elaborato prendendo a riferimento i PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI

B.Sos.rev.00_2025



INDICE

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

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

2. PROFILO DI BUZIO SNC

- 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 SOSTENIBILITÀ

- 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 BUZIO SNC 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 BUZIO SNC 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 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.buzio.it

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con BUZIO SNC 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 e in generale di sostenibilità.

1.3 OBIETTIVI

L'obiettivo del Bilancio e Riesame di sostenibilità è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da BUZIO SNC 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 settore orafo
- 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 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 dell'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 e successive modifiche

2. PROFILO DI BUZIO SNC

BUZIO SNC è un'azienda orafa sita in via Tiepolo 61 a Camisano Vicentino (VI). L'azienda ha aperto dal 2023 una filiale a Vicenza (VI) in via Dalla Scuola 64. Specializzati in **microfusione di oro e platinoidi**, affianchiamo i nostri Clienti dal primo sketch dell'idea creativa alla produzione del gioiello finito. Lo sviluppo del progetto di design è supportato da evoluti software per il rendering 3d, fino alla realizzazione del prototipo a mano e alla sua messa a punto per l'avvio della linea di produzione.



La chiarezza del brief iniziale fornito dal Cliente e il nostro grado di organizzazione ci consentono di gestire l'intero processo produttivo.

Teniamo alla puntualità e al rigore sui **tempi di consegna**, e ciò ci permette di offrire un **servizio di commessa sul venduto** e semplificare così la vita dei nostri Clienti provenienti da ogni parte del mondo.

Le lavorazioni eseguite si possono così riassumere:

PROGETTAZIONE

Partendo da un'idea si passa allo schizzo, ad un disegno tecnico, per poi sviluppare a mano in cera o in 3d l'oggetto.

CERA

Mediante stampi in gomma siliconica si producono in serie le cere degli oggetti.

FUSIONE

Attraverso macchine ad induzione si ottengono gli oggetti nei vari metalli nobili desiderati (Oro, Platino, Argento, Palladio).

ORAFI A BANCO

Con le tecniche e conoscenze acquisite, esperti orafi cominciano il processo di lavorazione manuale per rifinire i gioielli.

INCISIONI AL LASER

Con la tecnologia Laser si può incidere sul pezzo qualsiasi tipo di scritta o disegno.

INCASSATURA

La fase di incassatura ci permette di impreziosire con gemme e diamanti i gioielli che prendono forma.

PULITURA

La pulitura consiste nel lucidare gli oggetti per renderli splendenti.

RODIATURA

Mediante un bagno galvanico, vengono ricoperti con uno strato di rodio gli oggetti in oro bianco, per fargli assumere il colore caratteristico.

CONTROLLO DI QUALITÀ

Il controllo visivo e mediante strumenti di precisione, viene fatto su ogni singolo articolo, per garantire la conformità di qualità.

IL MERCATO

Il mercato in cui opera l'azienda è sia nazionale che internazionale. L'azienda si è distinta nel corso del tempo per la sua fiducia e professionalità.



I DIPENDENTI

I dipendenti di BUZIO SNC si suddividono tra operatori in area produttiva e personale addetto ad attività amministrative. Tutto il personale è addestrato per il ruolo che ricopre o monitorato in tal senso. L'obiettivo è avere sempre personale competente nel ruolo che viene chiamato a ricoprire. Obiettivo dell'azienda è avere e dare fiducia al dipendente nel ruolo che ricopre e nell'importanza che ciascuno di loro ha nel successo dell'azienda.

INNOVAZIONE

BUZIO SNC 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 (ove possibile), 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 alla soddisfazione dei clienti.

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 BUZIO SNC si presenta come insieme di persone accomunate da un unico pensiero legato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale.

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 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 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:

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 SOSTENIBILITÀ

BUZIO SNC 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 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
- 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

BUZIO SNC, 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 **BUZIO SNC** 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 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.

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITÀ'



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

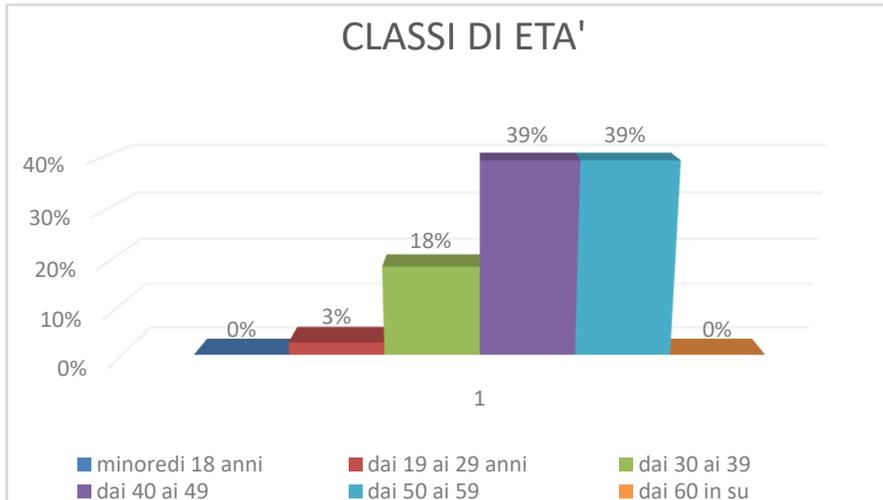
BUZIO SNC non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

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.

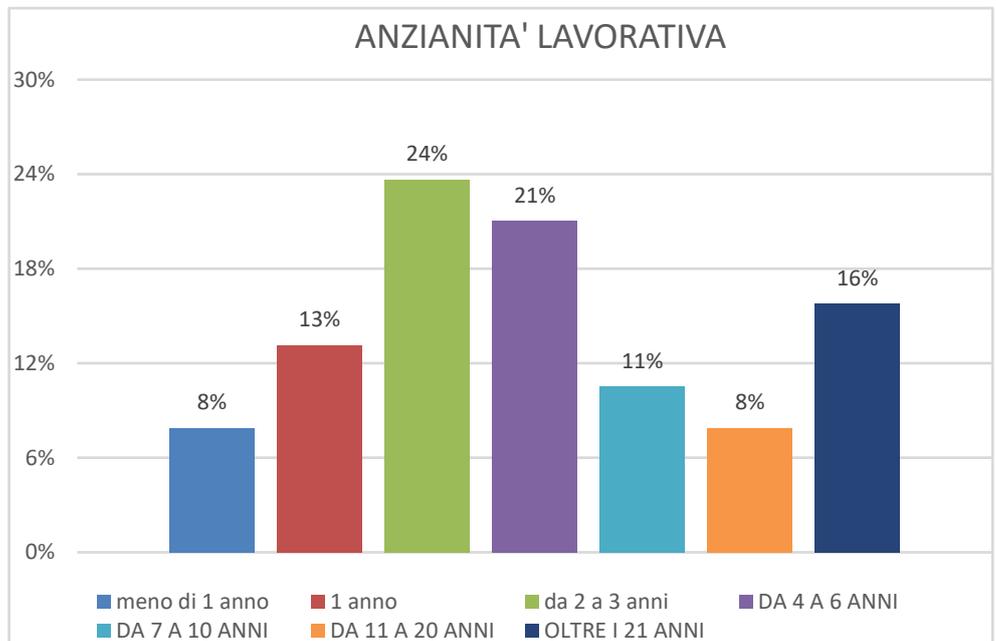
Nel caso in cui BUZIO SNC usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.

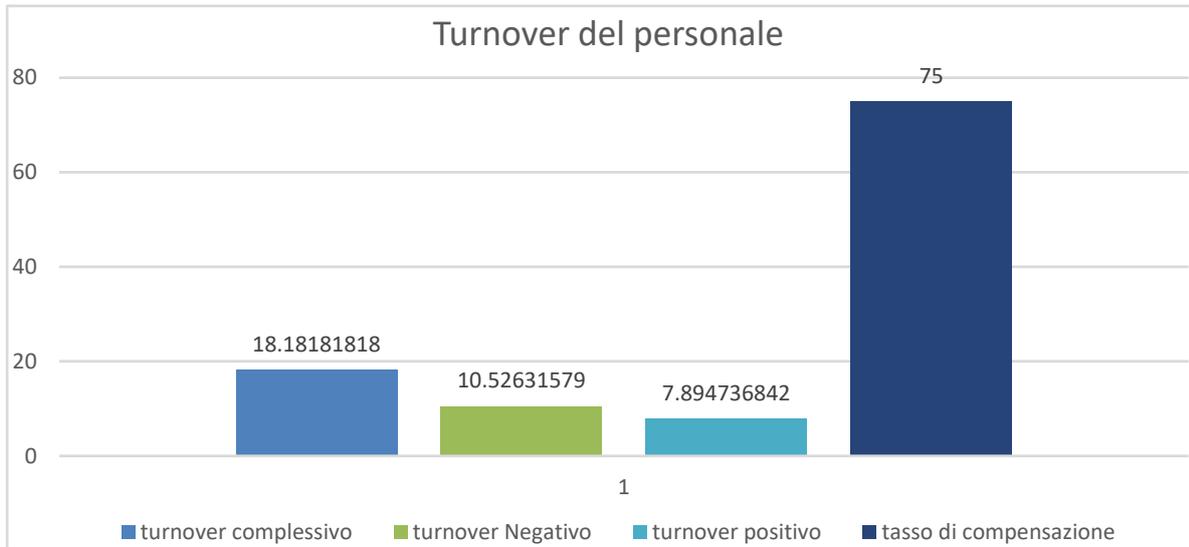
In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.



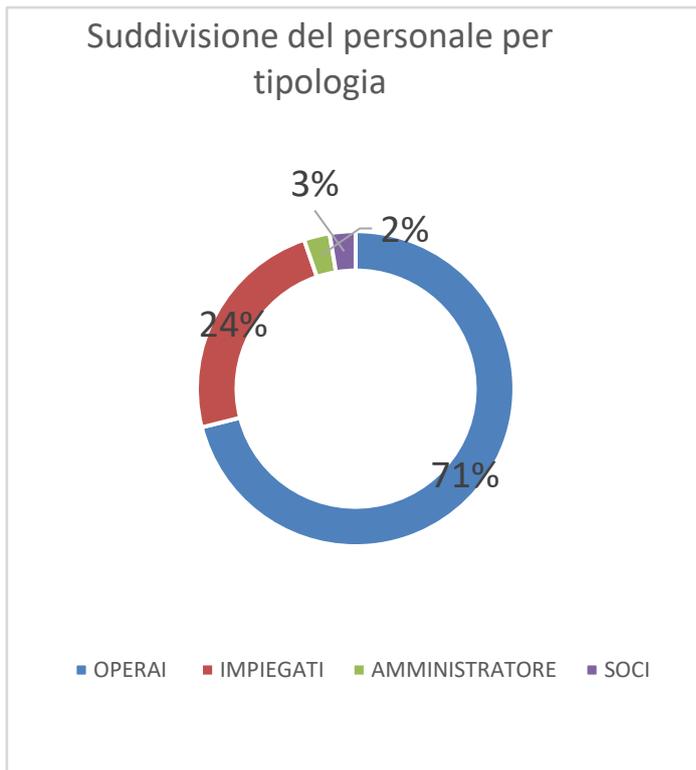
In azienda sono rappresentate tutte le età .
 In modo particolare la fascia di età dai 40 ai 59 anni è la piu' rappresentata con il 78% di lavoratori..

L'azienda è composta da personale storico e da personale di recente assunzione. In particolare, il 13% del personale è presente da 1 anno e il 24% da 2 a 3 anni, l'8% da meno di un anno.





Il turnover del personale non è stato significativo nel corso del 2024- Il 18% quello complessivo con il 10% di turnover negativo e quasi l'8% di turnover positivo. Il tasso di compensazione è pari al 75%.



Il 71% del personale lavora in azienda come operaio mentre il 24% è composto da impiegati.



OBIETTIVO 2025:

Nessun utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica di azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.

Incentivazione dell'apprendistato.



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 BUZIO SNC 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...

Ad oggi le ferie e i permessi residui sono molto bassi: un'attenzione particolare viene posta dalla Direzione allo smaltimento delle ferie.

Da evidenziare anche l'accantonamento mensile dei contributi TFR come garanzia per i lavoratori e l'erogazione immediata del TFR ai lavoratori al termine del rapporto di collaborazione con l'azienda.



OBIETTIVO 2025

Non utilizzo di lavoro forzato e obbligato. Controllo delle ore di straordinario propiamente godute e dei giorni di ferie e permessi maturati, goduti e residui nell'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 BUZIO SNC 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.

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

Per quanto concerne gli infortuni l'azienda conferma negli anni la volontà di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.



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 .. Nel

corso del 2024 non ci sono stati infortuni , così come negli anni precedenti.

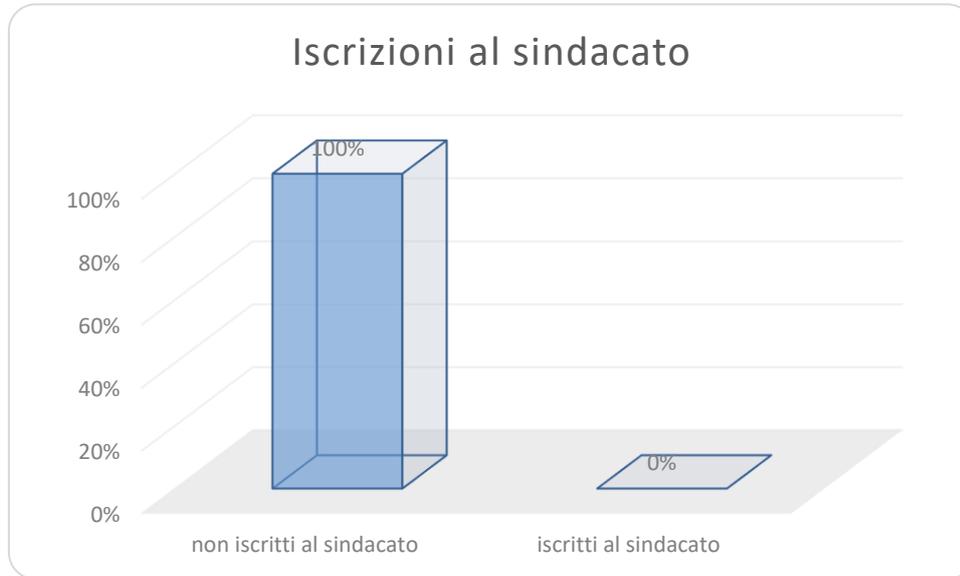


OBIETTIVO 2025

Eseguire come tutti gli anni la prova di evacuazione ; proseguire con attività di formazione e sensibilizzazione ai temi della sicurezza ; monitorare costantemente la conformità dei luoghi di lavoro e l'utilizzo dei dispositivi di protezione.

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



iscrivere 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 in azienda lavoratori iscritti al sindacato.



OBIETTIVO 2025

Favorire il benessere dei lavoratori garantendo anche la libertà di associazione e non ostacolando in alcun modo le scelte dei lavoratori di aderire ad una qualsivoglia sigla sindacale .



PRINCIPIO 5 E 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

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

4.5 DISCRIMINAZIONE

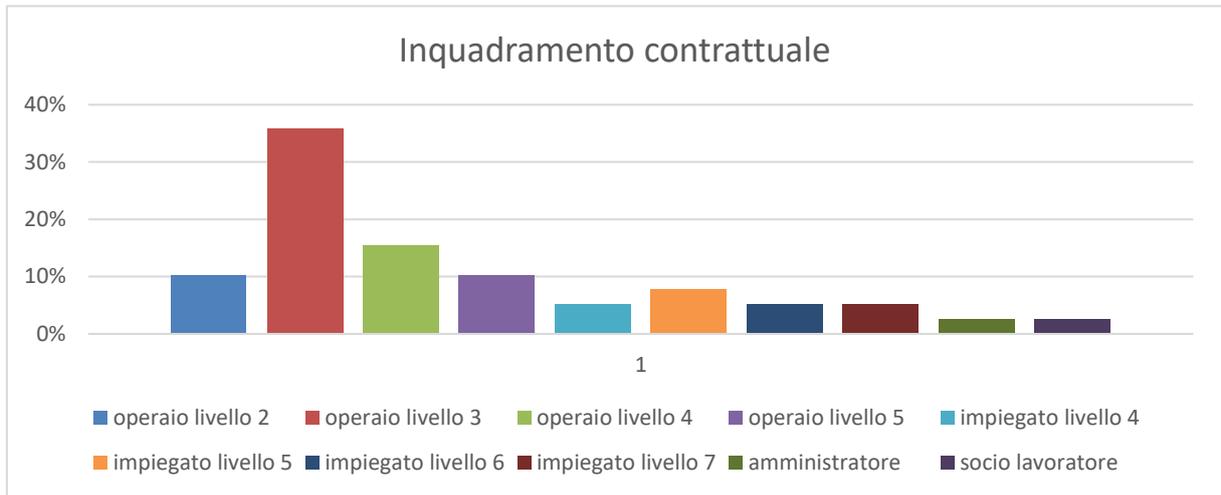
In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità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

In nessun caso BUZIO SNC 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.

L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

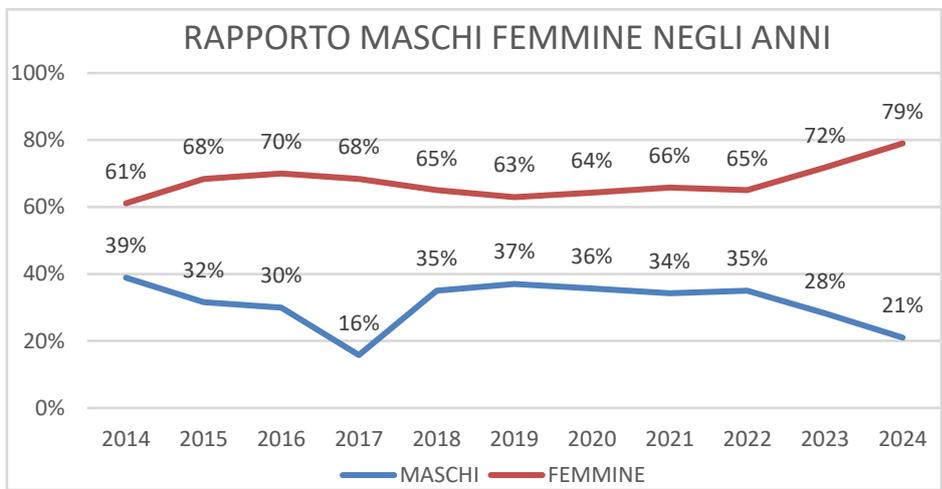
BUZIO SNC monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

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



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

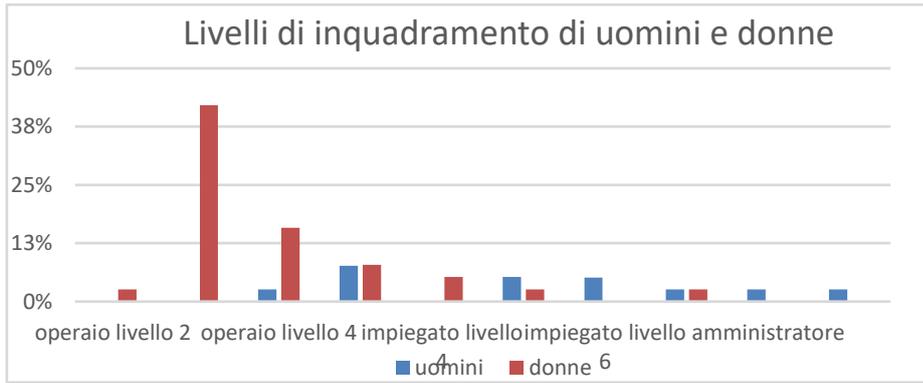
In azienda ci sono persone con diversi livelli di inquadramento e competenza, frutto anche della professionalità acquisita, degli anni di anzianità e della formazione ricevuta negli anni dal personale .



In azienda vi è prevalenza femminile. I ruoli di responsabilità sono ricoperti in ugual modo da uomini e donne.

La Direzione aziendale è composta per il 100% da maschi.

Non sono presenti al momento persone di nazionalità diversa da quella italiana.

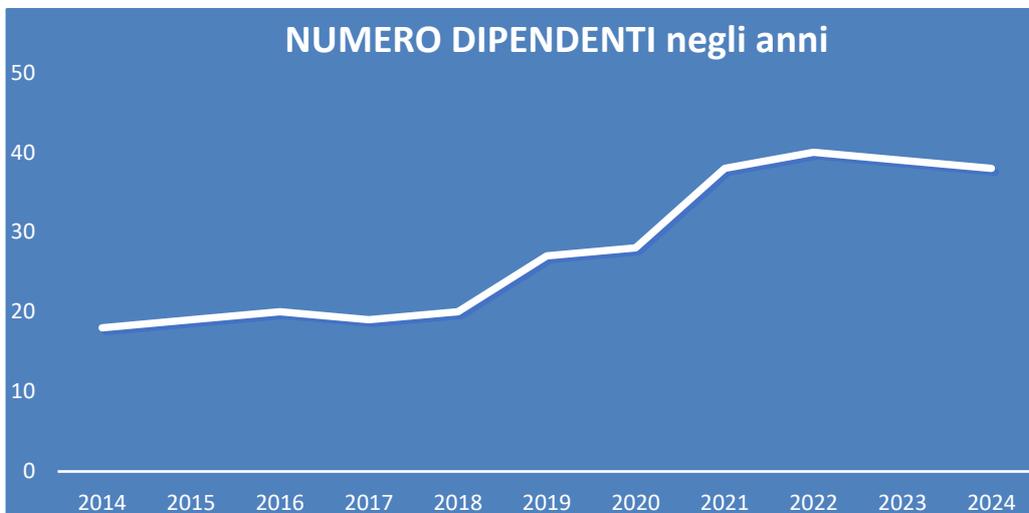


In azienda vi è prevalenza femminile: il 79% del personale è composto da donne. La Direzione aziendale è composta per il 100%

da uomini ma sono presenti in azienda donne con skills tecnici relativamente all'attività di pianificazione e programmazione e nell'attività amministrativa.



Il rapporto uomini / donne nel corso degli anni è rimasto abbastanza costante con un leggero aumento della percentuale femminile nel corso del 2024.



Il numero di dipendenti è leggermente calato nel corso del 2024 rispetto al 2023 ma in modo impercettibile.

impercettibile.



OBIETTIVO 2025: garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da BUZIO SNC, favorendo le opportunità in azienda; mantenere il sistema attuale di inquadramento basato sulle competenze del personale; mantenere un sistema premiante sulla base delle 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 settore orafo.

Non sono state gestite pratiche disciplinari nel corso del 2023.

In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori per manifestare lamentele o per dare dei suggerimenti. Nel corso del 2023 ci sono stati alcuni suggerimenti espressi dai lavoratori nel corso dei primi mesi dell'anno.



OBIETTIVO 2025

Non avere violazioni del codice disciplinare e mantenere un ambiente di lavoro collaborativo. Avere uguaglianza retributiva a parità di competenza.



PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

4.7 ORARIO DI LAVORO

In BUZIO SNC 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 per gli operai e alcuni impiegati è 7.30-12.00; 13.30-16.30. Alcuni impiegati hanno il seguente orario: 07.30-12.00; 13.00-16.30.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale orafa 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 in modo attento.

Nel corso del 2024 non si rilevano particolari criticità in termini di ore di straordinario, avendo tutti rispettato abbondantemente le 270 ore annue di straordinario.

Lo straordinario viene sempre pagato con una maggiorazione che segue le regole sotto riportate:

- +125% per le prime due ore
- +130% per le ore successive
- +155% per lo straordinario festivo
- +140% per lo straordinario del sabato.

Le ferie vengono smaltite nel corso dell'anno. Generalmente l'azienda esegue due-tre settimane di ferie ad agosto e 1 settimana a dicembre.



OBIETTIVO 2025:

non superare mai le 270 ore annue di straordinario; garantire ferie e permessi nell'anno come da indicazioni del CCNL applicato.



PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

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

È stato calcolato il livingwage partendo dal salario di sussistenza e maggiorandolo di una percentuale come reddito discrezionale. Il dato aggiornato a gennaio 2024 è pari a 1088.25 euro / netti al mese e 1205.30 euro / lordi. La retribuzione più bassa in azienda è pari a 1453 euro lordi / mese per un Secondo livello operaio.

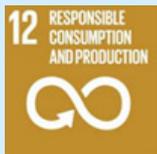
La retribuzione viene data 1 volta al mese senza alcun ritardo.

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.



OBIETTIVO 2025:

Garantire una retribuzione dignitosa. Garantire il pagamento della retribuzione 1 volta al mese senza ritardi.



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

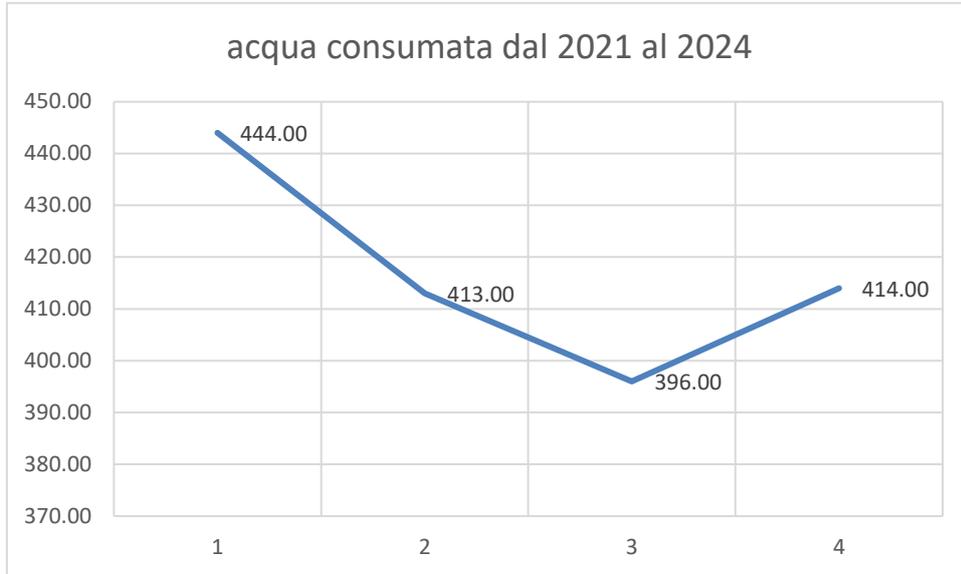
BUZIO SNC ha due sedi: una sede a Camisano Vicentino (VI) e una sede a Vicenza (VI).

BUZIO SNC ha identificato un responsabile del sistema di gestione ambientale con il compito di visionare il rispetto di tutte le normative cogenti in materia ambientale.

L'azienda ha effettuato voltura di Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) con la pratica 1057 in data 16/01/2024 (Autorizzazione 5/2017 protocollo 7845 del 06/06/2017 con scadenza 2032) .

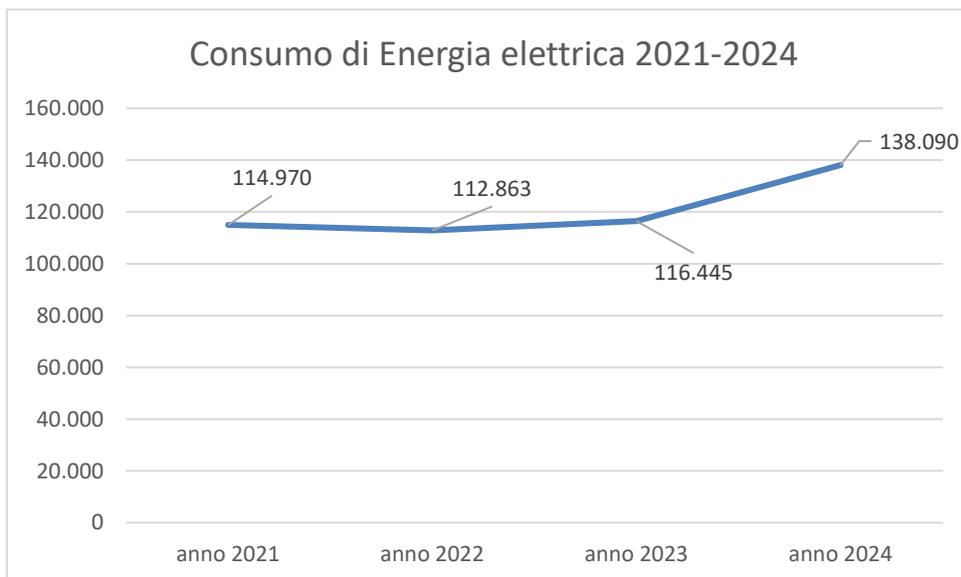
Buzio snc ha implementato un sistema di gestione ambientale ed ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 14001:2015 da parte di SGS Italia dal 2017.

Di seguito si riportano alcuni dati sui consumi di alcune risorse:



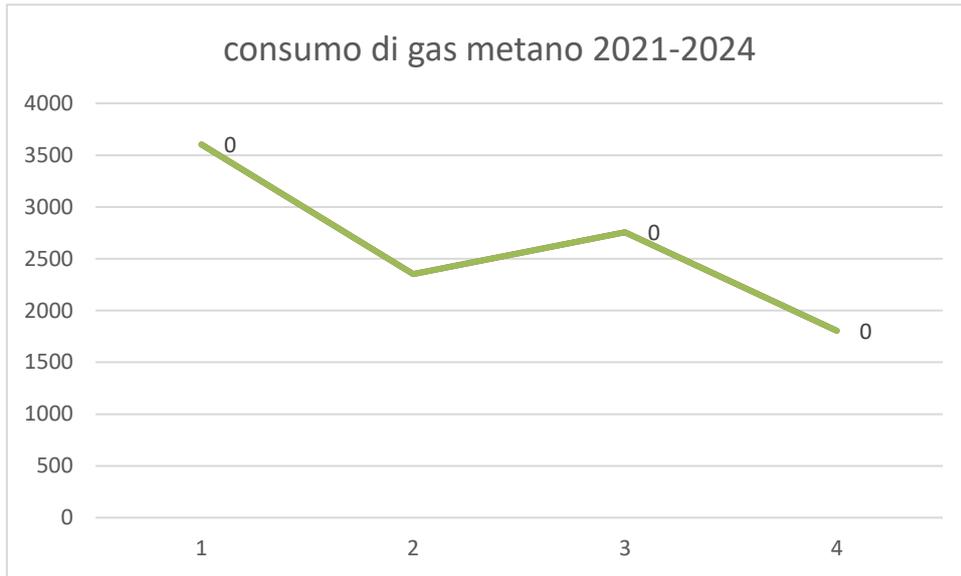
Il consumo di acqua potabile è limitato al fatto che l'acqua non viene generalmente utilizzata nel processo produttivo se non in modo molto limitato. Nel 2024 il consumo di acqua è

aumentato ma di pochi mc. Non sono stati introdotti nuovi processi produttivi.



I consumi di energia elettrica nel corso degli anni sono aumentati a causa di una modifica dell'impianto di riscaldamento. Nella sede di Vicenza il riscaldamento è

esclusivamente tramite pompe di calore mentre a Camisano la caldaia a metano è utilizzata solamente per il riscaldamento dell'acqua.

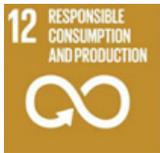
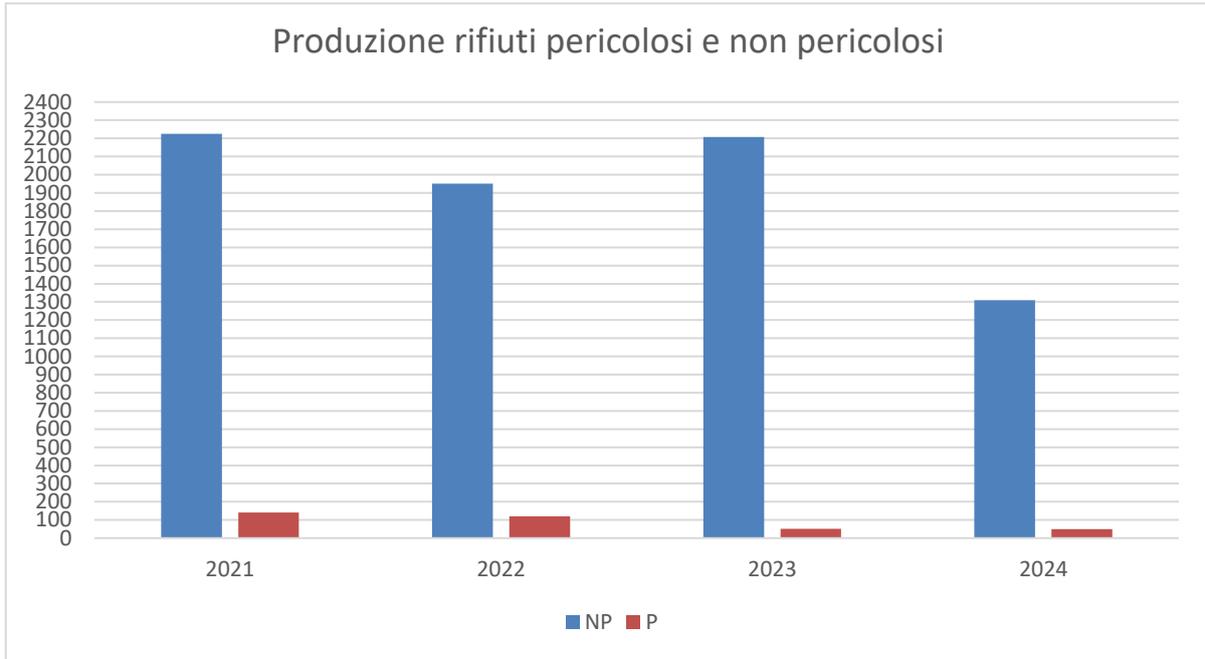


Il consumo di metano si è ridotto negli anni a causa di una ottimizzazione dei consumi nella sede di Camisano e il non utilizzo di metano nella sede di Vicenza .

RIFIUTI: In BUZIO SNC sono regolarmente presentate le comunicazioni relative al conferimento di rifiuti. L'ultima comunicazione è stata effettuata con MUD 2024.

Nella filiale di Vicenza non sono stati eseguiti conferimenti di rifiuti diversi dagli assimilabili agli urbani.

Alcuni accorgimenti sono stati implementati al fine di ridurre gli sprechi, quali l'installazione di interruttori elettrici con sensori di movimento e crepuscolari nelle toilette e negli spazi comuni aziendali (corridoi / scale). Inoltre, i lavoratori possono effettuare la pausa pranzo in azienda in un'area mensa dedicata al fine di ridurre gli spostamenti casa – lavoro. E' messo a disposizione per il personale un erogatore di acqua potabile al fine di evitare uso di bottiglie di plastica .



OBIETTIVO 2025

Incrementare la gestione di materiale RJC COC, soprattutto di materiale riciclato. Individuare forme di efficientamento del processo produttivo al fine di ridurre i consumi di energia elettrica, gas ed acqua. Ridurre la percentuale di rifiuti che vanno in discarica per aumentare i rifiuti destinati al riciclo.

4.10 ANALISI DI DUE DILIGENCE

BUZIO SNC 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.

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.

Dall’ultima analisi del rischio (di due diligence) non risultano presenti o aperte particolari criticità e l’azienda evidenzia la conformità ai requisiti di sostenibilità.

4.11 SISTEMA DI GESTIONE

BUZIO SNC si è dotato di un sistema di gestione della responsabilità sociale d’impresa conforme con i 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 RESPONSABILITÀ 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, BUZIO SNC 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.



17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS

PRINCIPIO 17 : PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

CONTROLLO DEI FORNITORI: l'obiettivo di BUZIO SNC 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.

BUZIO SNC 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 BUZIO SNC .
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RJC CoP.
- Informare immediatamente ed in maniera completa BUZIO SNC 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 BUZIO SNC

Tutti i fornitori legati all'attività orafa risultano qualificati. Tutti i fornitori legati alle attività orafe hanno sottoscritto la politica RJC a prova di adesione ai principi ivi espressi.

I fornitori facenti parte della catena di custodia RJC COC sono certificati RJC COC o qualificati da Buzio snc attraverso una specifica procedura di monitoraggio e qualifica.

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 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 2024 BUZIO SNC ha gestito qualche suggerimento interno . Non sono state rilevate non conformità o suggerimenti dagli stakeholders esterni.

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 non conformità su queste 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.

Nel corso del 2024 non sono stati rilevati casi di corruzione in azienda .



OBIETTIVO 2025:

- 0 segnalazioni per violazioni dei principi di sostenibilità
- 0 casi 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 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. .

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

COMUNICAZIONE ESTERNA: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per BUZIO SNC , un'esigenza che

REGISTRAZIONI: BUZIO SNC 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.