

# BILANCIO DI SOSTENIBILITA'

CORMAS SPA - 2025

"In un mondo in continuo cambiamento, la nostra azienda ha scelto di affidarsi ai valori che contraddistinguono le persone che lavorano in CORMAS Spa..."



## INDICE

### CONSIDERAZIONI GENERALI

- Descrizione
- Destinatari
- Doppia materialità
- Obiettivi : doppia materialità
- Elementi Normativi

### PROFILO DI CORMAS SPA

- Governance aziendale
- Storia e profilo aziendale
- Struttura organizzativa e responsabilità
- Social performance team
- Politica aziendale etica
- Valori

### LE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

- Lavoro infantile
- Lavoro forzato o obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Tutela dell'ambiente e performance ambientale
- Analisi di due diligence
- Sistema di gestione

### REQUISITI DI SOSTENIBILITA'

*In un mondo in continuo cambiamento , la nostra azienda ha scelto di affidarsi ai valori che contraddistinguono le persone che lavorano in CORMAS Spa e che sono conosciuti da tutti coloro che hanno avuto modo di conoscere l'azienda:*

**La LEALTA'**

**La FIDUCIA**

**La CORRETTEZZA**

**Il RISPETTO** per le persone, per l'ambiente, per la parola data. Il rispetto delle leggi, delle regole, delle specifiche definite.

*CORMAS spa è punto di riferimento per molti attori del settore orafa. Il riciclo di materie prime preziose da post consumo e pre consumo avviene nel rispetto delle normative cogenti. I controlli eseguiti sulle fusioni permettono di garantire la qualità e correttezza del prodotto consegnato.*

*CORMAS spa punta all'eccellenza industriale senza trascurare l'attenzione all'ambiente, con investimenti atti a ridurre sempre più l'impatto ambientale. Questo bilancio documenta quanto fatto sino ad ora dall'azienda e quanto CORMAS si prefigge di raggiungere nei prossimi anni; questa è la dimostrazione della nostra coerenza e di come l'azienda mette realmente in pratica le proprie convinzioni.*

*I giusti valori salveranno il Mondo!!!*

Leila Burato

CORMAS SPA

## CHI SIAMO



Cormas Spa è un'azienda italiana dedicata all'affinazione e fusione di oro, argento e platinoidi ed alla commercializzazione di questi prodotti. Cormas spa è un banco metalli operante a Creazzo (VI) dal 1985.

L'azienda svolge attività di lavorazioni, recupero e affinazione di metalli preziosi e attività commerciale di oro, argento e pgm in ambito provinciale, nazionale ed internazionale. L'azienda è stata fondata nel 1985 e da quel momento è sempre stata al fianco del mondo orafo dando un servizio di recupero e affinazione di metalli preziosi derivanti da processi produttivi o dal recupero di materia prima da products finiti o da scarti/ sfridi di lavorazioni.

### I prodotti realizzati sono:

- oro
- argento
- platinoidi

sottoforma di lingotti, lamine e grana con rapporto di titolazione effettuato per coppellazione. L'azienda ottempera a tutte le normative cogenti di settore, dalla normativa antiriciclaggio alla comunicazione di tutte le transazioni superiori ad un certo importo economico (comunicazione UIF) oltre alle normative nazionali relative al sistema di salute e sicurezza (T.U. 81/2008) al regolamento europeo sulla privacy (679/2016), ai regolamenti relativi all'utilizzo di prodotti chimici (Regolamento Reach 1907/2016), all'applicazione del T.U. Ambientale 152/2016 e a tutte le normative relative al Diritto del Lavoro.

Il ciclo produttivo consta di fusione, affinazione, realizzazione di lingotti, lamine, grana secondo le necessità dei clienti.

La certificazione RJC COC permette a CORMAS di selezionare e qualificare attentamente la catena di fornitura nel rispetto delle Linee Guida OCSE su un approvvigionamento responsabile.

La nostra ambizione è essere un vero punto di riferimento per il nostro territorio per l'approvvigionamento di materie prime preziose sostenibili.

## CONSIDERAZIONI GENERALI ESRS 2

### DESCRIZIONE

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di CORMAS SPA 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 CORMAS SPA 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 ,degli indicatori del Global Reporting Initiative (GRI) utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico e degli indicatori Europei ESRS.

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

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità, infatti, presenta una duplice valenza:

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

## DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con CORMAS SPA 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.

## NUOVI IMPEGNI E NUOVI APPROCCI

- Allineamento CSRD — Il presente rapporto si basa su un approccio di allineamento volontario
- con la CSRD e il suo quadro di riferimento di standard ESRS, in previsione di futuri obblighi normativi europei.
- Analisi della doppia materialità — Analisi iniziale: sono state identificate 18 questioni rilevanti, di cui 5 con doppia materialità, che costituiscono la base della roadmap CSR a lungo termine.
- Principi di empowerment femminile — Adesione ai principi di empowerment femminile delle Nazioni Unite.

## SBM 3 DOPPIA MATERIALITA'

Nel 2025, Cormas spa ha condotto la sua prima analisi di doppia materialità. Questo approccio ci ha permesso di identificare le nostre sfide in materia di sostenibilità, quelle su cui la nostra attività ha un impatto significativo e quelle che rappresentano un rischio o un'opportunità finanziaria per il gruppo. Fornisce informazioni dirette sulla nostra direzione strategica a lungo termine e sulla definizione delle priorità per le nostre azioni a breve e medio termine.

### Definizione

#### Materialità d'impatto

Gli effetti positivi e negativi della nostra attività.  
sulle persone, la società e l'ambiente.



#### Materialità operativa e finanziaria

Gli effetti positivi e negativi dell'ambiente  
Esterno dell'azienda. Effetti in grado di  
influenzare la sua performance o il valore



### Metodologia

L'analisi che abbiamo condotto si è articolata in cinque fasi:

1. Definizione di questioni potenzialmente rilevanti sulla base degli standard ESRS e delle caratteristiche specifiche del settore.
2. Esame della documentazione specifica del settore e analisi dei documenti interni del gruppo.
3. Consultazioni con stakeholder interni ed esterni.
4. Interviste approfondite con i dipartimenti CSR e Finanza.
5. Consolidamento e applicazione di una soglia di rilevanza che segna il confine naturale tra le questioni importanti per Cormas spa e i suoi stakeholder e quelle il cui impatto o rischio finanziario rimane più limitato.

Questa soglia ci ha permesso di identificare 18 questioni rilevanti, 8 delle quali doppiamente rilevanti.



| TEMA MATERIALE                         | IMPATTO                                                                                     | POSIZIONE NELLA FILIERA                          | ORIZZONTE TEMPORALE | RISCHI E OPPORTUNITA'                                                                                                                | CONTROMISURE E AZIONI                                                                                                                       |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E1: cambiamento climatico              | Negativo, effettivo, produzione di emissioni (CO2)                                          | A monte<br><br>Operazioni proprie<br><br>A valle | BT/MT/LT            | Rischi di transizione<br><br>Danni fisici da eventi esterni<br><br>Risparmi e incentivi                                              | carbon footprint<br><br>politica ambientale<br><br>programma di transizione                                                                 |
| E1 : efficienza energetica             | Positivo effettivo: riduzione consumi tramite sistemi efficienti e sostenibili              | Operazioni proprie                               | BT/MT               | Mancato allineamento normative cogenti con possibili sanzioni<br><br>Riduzione dei costi e monitoraggio dei consumi,                 | piano di efficientamento energetico<br><br>politica ambientale<br><br>piano di transizione a energie rinnovabili                            |
| E1: utilizzo energie rinnovabili       | Positivo effettivo; decarbonizzazione mix energetico                                        | Operazioni proprie                               | BT/MT/LT            | Dipendenza da materie prime fossili, rischio finanziario, emissioni<br><br>Indipendenza energetica, risparmio operativo e rendimento | Impianto fotovoltaico<br><br>Piano di transizione<br><br>Politica ambientale                                                                |
| E2: inquinamento (acqua, aria , suolo) | Negativo potenziale: rilascio di sostanze dannose o chimiche pericolose per uomo e ambiente | A monte<br><br>Proprie<br><br>A valle            | BT/MT               | Costi di bonifica, sanzioni e restrizioni all'uso di sostanze<br><br>Efficienza operativa, innovazione e incentivi                   | Monitoraggio emissioni sostanze chimiche,<br><br>politica ambientale                                                                        |
| E4: tutela biodiversità e natura       | Negativo potenziale, impatti su specie e habitat                                            | A monte<br><br>Proprie<br><br>A valle            | MT/LT               | Sistemi ambientali degradati e danni reputazionali<br><br>Resilienza ecosistemica                                                    | Policy ambientale<br><br>Piano di transizione                                                                                               |
| E5: gestione rifiuti                   | Negativo potenziale, inquinamento da gestione scorretta                                     | Proprie<br><br>A valle                           | BT/MT/LT            | Costi smaltimento elevati, sanzioni<br><br>Efficienza operativa                                                                      | Monitoraggio produzione di rifiuti<br><br>Controllo conformità ambientali attori interessati                                                |
| E4: utilizzo risorse naturali          | Negativo potenziale: esaurimento risorse                                                    | A valle                                          | MT/LT               | Sanzioni ambientali<br><br>Innovazione                                                                                               | Valutazione delle operazioni indirette<br><br>Promozione pratiche responsabili<br><br>Due diligence catena di fornitura politica ambientale |

| TEMA MATERIALE                                 | IMPATTO                                                                                       | POSIZIONE NELLA FILIERA                  | ORIZZONTE TEMPORALE | RISCHI E OPPORTUNITA'                                                                                                                   | CONTROMISURE E AZIONI                                                                                                             |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S1: condizioni di lavoro dignitose             | Negativo potenziale: impatti su salute, sicurezza e diritti dei lavoratori                    | Operazioni proprie                       | BT/MT               | Contenzioni legali, sanzioni, calo produttività<br>Relazioni industriali stabili, maggiore attrazione persone qualificate               | Procedura di due Diligence<br>Politica sui diritti umani<br>Gestione risorse umane<br>Dialogo sociale e contrattazione collettiva |
| S1,S2: istruzione e formazione                 | Positivo effettivo; sviluppo del capitale umano e delle competenze tecniche                   | A monte<br>Operazioni proprie            | BT/MT               | Poca competenza, poca valorizzazione del personale<br>Efficienza operativa, attrattività                                                | Piano di formazione<br>Matrice competenze                                                                                         |
| S1: parità di genere                           | Positivo effettivo: riduzione del divario retributivo e pari opportunità di carriera          | Operazioni proprie                       | BT/MT/LT            | Sanzioni per violazioni pari opportunità, rischio reputazionale, abbandono del personale<br>Attrazione femminile, reputazione e fiducia | Politica etica di promozione diversità e inclusione<br>Sistema segnalazioni abusi e molestie                                      |
| S1: diversità, equità e inclusione             | Positivo effettivo: ambiente inclusivo che rispecchia la diversità sociale                    | Operazioni proprie                       | BT/MT               | Danni reputazionali, esclusioni di gruppi vulnerabili<br>Produttività e clima aziendale. Ritenzione di talenti                          | Politica diversità e inclusione<br>formazione                                                                                     |
| S2: lavoro minorile e forzato                  | Negativo potenziale; violazioni gravi dei diritti umani lungo tutta la filiera produttiva     | A monte                                  | BT/MT/LT            | Rischi economici e legali; impatto negativo sull'area interessata<br>Rafforzamento fiducia dei partner aziendali                        | Procedura di Due Diligence<br>Politica sui Diritti Umani<br>Formazione su questi temi                                             |
| S1,S2 Diritti Umani                            | Negativo potenziale: mancata protezione dei diritti umani fondamentali lungo tutta la filiera | A monte<br>Operazioni proprie            | BT/MT/LT            | Sanzioni, danno economico e sociale<br>Fidelizzazione delle parti interessate                                                           | Procedura di Due Diligence<br>Formazione<br>Politica sui Diritti Umani                                                            |
| G1: Approvigionamento responsabile             | Positivo effettivo: pratiche responsabili di approvvigionamento                               | A monte                                  | BT/MT/LT            | Rischio sanzioni, perdita di reputazione<br>Sviluppo di una filiera virtuosa                                                            | Procedura di Due diligence<br>Certificazione RJC                                                                                  |
| G1: valore economico generato                  | Positivo effettivo, creazione di occupazione e crescita economica                             | Operazioni proprie                       | BT/MT/LT            | Minor attrattività per le parti interessate<br>Crescita di filiera                                                                      | Creazione di valore condiviso                                                                                                     |
| G1: controllo corruzione e riciclaggio         | Negativo potenziale: coinvolgimento involontario in attività illecite                         | A monte<br>Operazioni proprie<br>A valle | BT/MT               | Sanzioni, rischi reputazionali<br>Stabilità aziendale                                                                                   | Procedura di Due Diligence                                                                                                        |
| G1: monitoraggio e tracciabilità materie prime | Negativo potenziale: mancanza di rintracciabilità con possibili transazioni non conformi      | A monte<br>Operazioni proprie<br>A valle | BT/MT/LT            | Collaborazione con fornitori non a norma<br>Aumento fiducia consumatori<br>Vantaggio competitivo                                        | Procedura di Due Diligence<br>Certificacone RJC COC                                                                               |

## OBIETTIVI

L'obiettivo del Bilancio e Riesame di sostenibilità è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da CORMAS SPA 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:

|                                                                                                                                                  |                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>01</b><br/>Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo.</p> | <p><b>02</b><br/>Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società.</p>                  |
| <p><b>03</b><br/>Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati.</p>                                              | <p><b>04</b><br/>Realizzare pienamente il Sistema di Sostenibilità (anche attraverso la certificazione RJC COP e COC)</p> |

Il Bilancio di sostenibilità è il documento nel quale Cormas Spa racconta la propria conformità ai principi di sostenibilità. I requisiti analizzati in merito alla Sostenibilità riguardano aspetti ai quali gli stakeholders interni ed esterni hanno dato una importanza significativa e sono i principi ai quali Cormas aderisce e promuove attraverso la Politica Etica del Responsible Jewellery Council.

## 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 garantista per la parte interessata alle stesse. L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Standard RJC COP 2024 e RJC COC 2024
- 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
- 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



Cormas Spa è un banco metalli operante a Creazzo (VI) dal 1985. L'azienda svolge attività di lavorazioni, recupero e affinazione di metalli preziosi e attività commerciale di oro, argento, platino e palladio in ambito provinciale, nazionale ed internazionale. L'azienda è stata fondata nel 1985 e da quel momento è sempre stata al fianco del mondo orafa dando un servizio di recupero e affinazione di metalli preziosi derivanti da processi produttivi o dal recupero di materia prima da prodotti finiti o da scarti/ sfridi di lavorazioni.

Cormas Spa è una società per azioni fondata il 09/10/1984 a Creazzo (VI).

Nel 2022 l'azienda ha aderito ai principi RJC COP e COC ottenendo la prima certificazione a febbraio 2023.

A gennaio 2026 l'azienda ha superato positivamente la verifica di rinnovo di entrambe le certificazioni RJC COP (Code of Practices) e COC (Code of Conduct)



## GOV-2

### GOVERNANCE E SOSTENIBILITA'

#### Modello organizzativo 231

Cormas spa ha adottato un Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del Decreto Legislativo 231/01, confermando l'impegno nella prevenzione e nel contrasto di ogni comportamento illecito. Tale strumento non solo previene e contrasta i comportamenti illeciti, ma promuove attivamente una cultura dell'integrità aziendale e della condotta responsabile, ottimizza i processi interni e riduce i rischi finanziari e reputazionali.

#### Consiglio di Amministrazione

Il ruolo del CdA consiste nell'indirizzare e sorvegliare la strategia aziendale, collaborando con l'organizzazione, controllando le attività e promuovendo la sostenibilità aziendale. A tal fine, il CdA riceve flussi informativi dalle Commissioni competenti periodicamente. Il CdA e le Commissioni competenti monitorano il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità attraverso la revisione periodica della strategia di sostenibilità.

Il Cda viene aggiornato di temi rilevanti in merito alla sostenibilità attraverso il presente documento.

Al momento non sono previsti sistemi di incentivazione legati a prestazioni di sostenibilità (GOV-3).

L'Organo di Vigilanza monitora il rispetto della Legge 231 attraverso audit periodici .

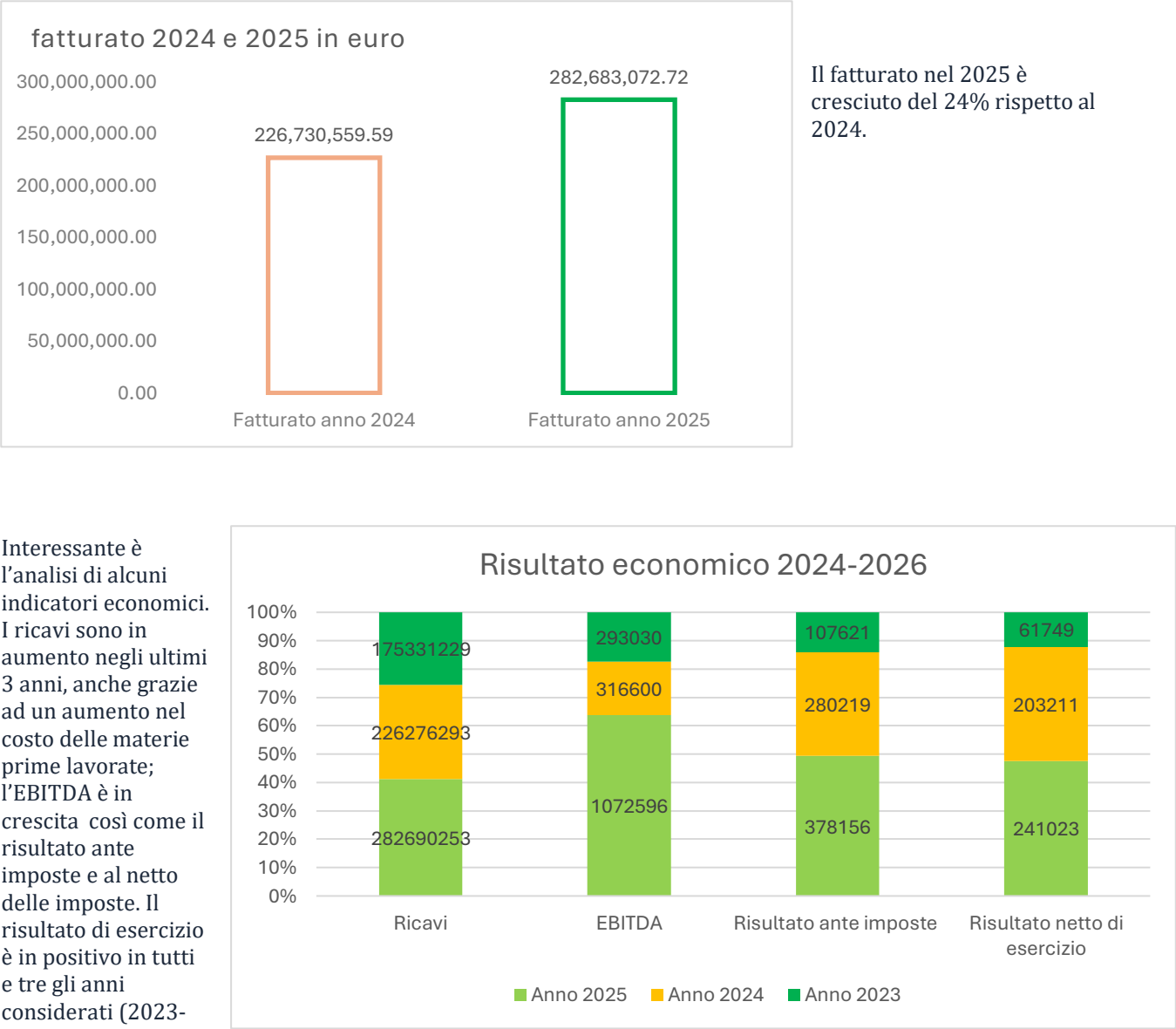
Amministratore Unico di Cormas S.p.a. è la Sig.ra Leila Burato confermata per il triennio 2026-2028 durante l'Assemblea del 14/05/2026.

L'azienda ha un capitale sociale pari a 612.000 euro, è composta da 15 dipendenti e 28 Soci e Titolari di diritti su azioni e quote.

I membri del collegio Sindacale sono: Rag. Zamberlan Fausto, Dott. Farina Fabio e Dott. Ragogna Massimo.

All'Amministratore Unico competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società.

Numero di azioni: 3.600.000.



Interessante è l'analisi di alcuni indicatori economici. I ricavi sono in aumento negli ultimi 3 anni, anche grazie ad un aumento nel costo delle materie prime lavorate; l'EBITDA è in crescita così come il risultato ante imposte e al netto delle imposte. Il risultato di esercizio è in positivo in tutti e tre gli anni considerati (2023-2025).

Il mercato in cui opera l'azienda è sia locale, nazionale ed internazionale. A fianco di aziende produttrici, di compro oro e di azienda in ambito industriale e commerciale, è in grado di realizzare in poche ore le attività di affinazione richieste.

## **LA CONCORRENZA**

La concorrenza è costituita da altre aziende nel territorio in grado di realizzare il servizio di affinazione. Cormas Spa opera nel mondo orafa da diversi anni e si è creata nel tempo una clientela fidelizzata. La clientela è presente a livello internazionale tanto che Cormas Spa copre sia i classici distretti orafi nazionali sia clientela presente nelle principali aree mondiali specializzate nelle produzioni di manufatti con materiali preziosi.

## **I FORNITORI**

Alcuni fornitori per CORMAS sono anche clienti. Alcuni attori che forniscono il materiale da lavorare sono anche i clienti che acquistano materia prima pura. Altri fornitori sono aziende che commercializzano materie prime o che forniscono prodotti utili alla produzione o servizi accessori alla produzione di Cormas spa.

## **I DIPENDENTI**

I dipendenti di Cormas spa 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.

## **GLI STABILIMENTI: DIMENSIONI E REPARTI**

L'azienda si sviluppa in uno stabilimento presente a Creazzo (VI) in via Fabio Filzi 46. Lo stabilimento si sviluppa in un'area di circa 1000 mq.

## **INFRASTRUTTURE: MACCHINARI E ATTREZZATURE**

L'azienda è dotata di impianti di affinazione e forni per la fusione e realizzazione di lingotti. A fianco dell'area produttiva si sviluppa il laboratorio dove viene effettuata la titolazione dei metalli. Una palazzina adiacente ospita il personale amministrativo.

## **LA FILIERA**

L'attività di Cormas spa è suddivisa in segmenti operativi:

### **UPSTREAM**

Il processo di approvvigionamento è lo stesso della controparte per la quale viene fornito il prezzo del metallo.

Origine:

- Riciclato: Materiali precedentemente utilizzati (inclusi i prodotti)

pre-consumo, post-consumo e scarti o altro materiale derivato dal processo operativo

o di produzione) e poi restituito alla catena di fornitura per iniziare un nuovo ciclo di vita come "materiale riciclato".



OPERAZIONI DI PROPRIETÀ

L'attività interna comprende il processo di analisi, raffinazione e produzione di lingotti e barre, oro, argento e palladio.

In questa fase non rientrano né la lavorazione né la trasformazione del materiale (materiale metallico, rimozione di orafa).

DOWNSTREAM

I metalli affinati da Cormas spa sono destinati prevalentemente all'industria manifatturiera intesa con produttori di gioielli e artigianato in materiale prezioso.

MEMBERSHIP E CERTIFICAZIONI



Cormas spa ha rinnovato il proprio certificato RJC COP, nella versione 2024. A febbraio 2026.

Cormas Spa ha rinnovato la certificazione RJC COC, secondo lo standard versione 2024, a febbraio 2026.



**INNOVAZIONE**

CORMAS SPA 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 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 CORMAS SPA si presenta come insieme di persone accomunate da un unico pensiero legato alla sostenibilità e alla responsabilità sociale. La Direzione Aziendale è costantemente impegnata nel diffondere sia all’interno sia presso i propri stakeholders esterni la cultura della sostenibilità. Periodici incontri formativi con il personale permettono nel tempo di consolidare all’interno di tutti i dipendenti la conoscenza, competenza e consapevolezza dei principi di sostenibilità. Questo permette di far sì che ogni persona partecipi attivamente nel miglioramento continuo del sistema di sostenibilità implementato.

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ G1

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.

### 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:



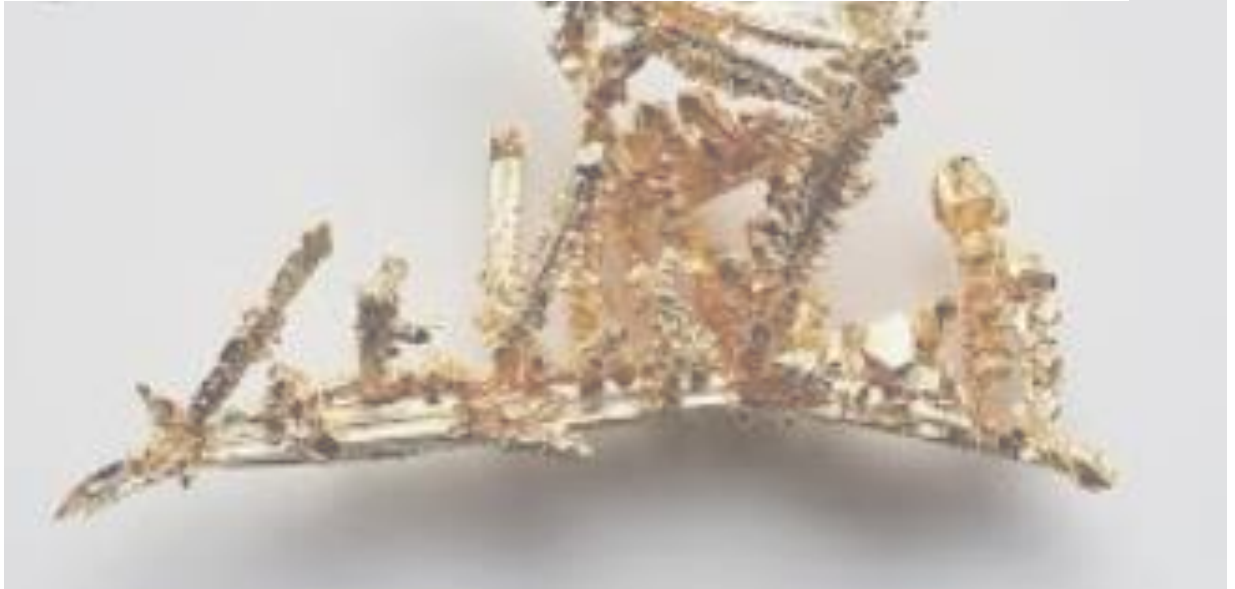
#### RESPONSABILE DEL SISTEMA di sostenibilità

- 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.

## **POLITICA AZIENDALE di SOSTENIBILITA' G**



CORMAS SPA 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 , gli indicatori GRI e gli indicatori europei ESRS. 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



## VALORI ESRS 2

CORMAS SPA, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- **SOLIDARIETÀ:** Intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza
- **INTEGRITÀ:** intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri
- **RISPETTO:** Inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri
- **CORRETTEZZA:** intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- **PROFESSIONALITÀ:** intesa come consapevolezza del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine
- **RESPONSABILITÀ:** Inteso come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze
- **FEDELITÀ:** intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda

Questi sono i principi basilari sui quali fondare i rapporti con tutti gli stakeholders e l'approccio imprenditoriale adottato. Si tratta di aspetti imprescindibili, senza i quali non risulta possibile fondare dei rapporti di lavoro e di collaborazione.

Nell'attività svolta da Cormas Spa questi valori si ritrovano in qualsiasi relazione stabilita tra persone all'interno dell'azienda e all'esterno verso clienti, fornitori e qualsiasi entità entra in contatto con l'azienda.

## PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) SBM-2

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

### Stakeholders Interni

- DIREZIONE
- RESPONSABILI FUNZIONALI
- Personale
- Collaboratori
- Sindacati

### Stakeholders Esterni

- Fornitori
- Terzisti
- Clienti
- Istituzioni Pubbliche
- Comunità
- Enti Certificazione
- Partner Commerciali
- Consulenti

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:

## GOV-1 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.

## GOV-1 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.

## S1 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.

## S1 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.

## G1-2 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.

## SBM-2 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.

### S3 Comunità

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

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

### Sindacato

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

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

## 2. REQUISITI DI SOSTENIBILITA' BP-1



### SDG 1: NO POVERTA'

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

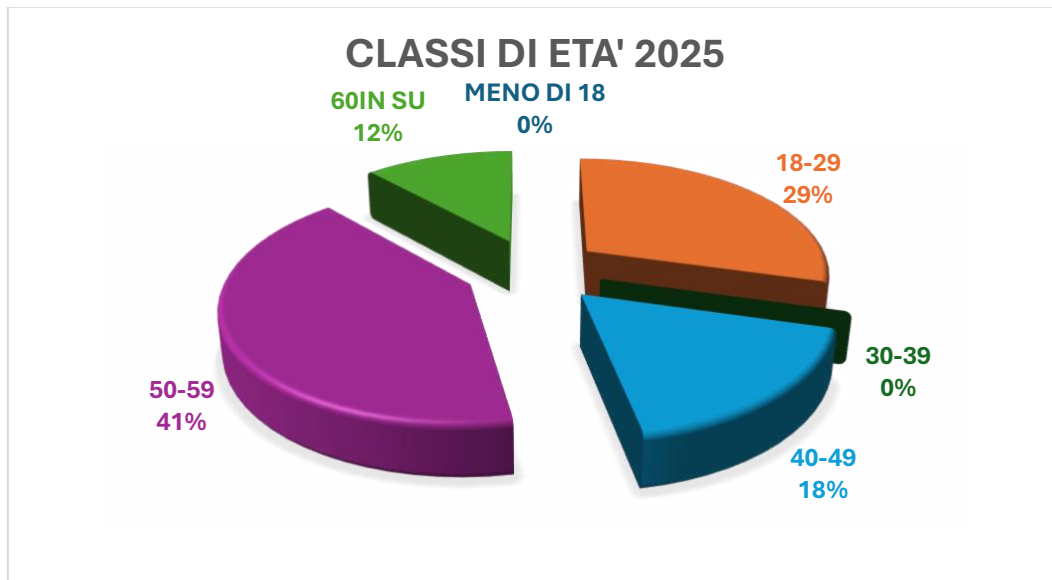
### CAPITALE UMANO

#### LAVORO INFANTILE

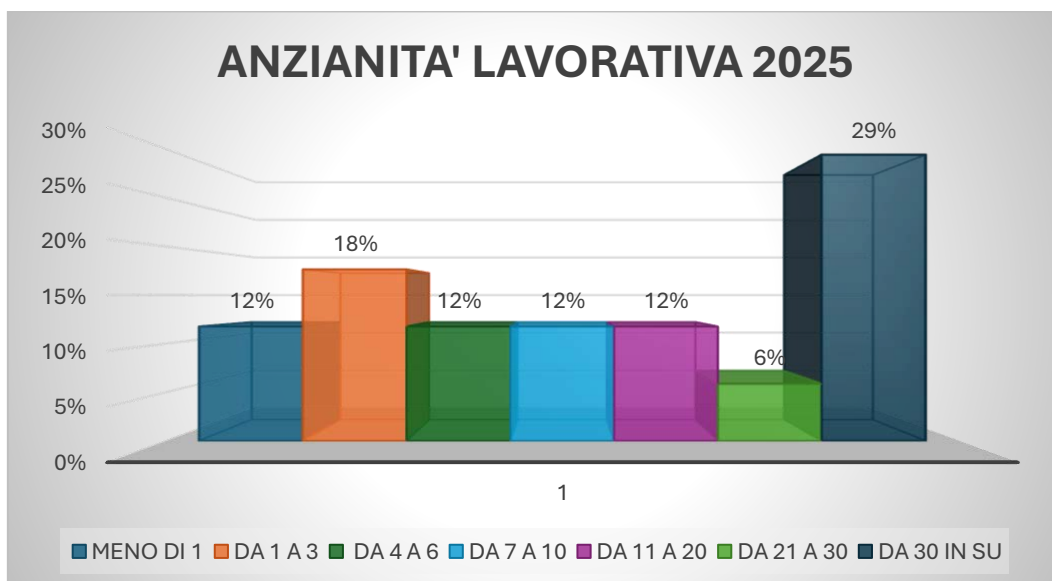
CORMAS SPA non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. In ogni caso, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile intitolata "Programma di rimedio minori", dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario 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 CORMAS SPA usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali. 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.



Nel corso del 2023 si è reso necessario attivare il percorso di gestione del cambio generazione. Alcune nuove persone sono state assunte con contratto di apprendistato ad affiancare personale che sta completando il proprio percorso lavorativo. Il percorso di apprendimento degli apprendisti è proseguito per tutto il 2025. Ad oggi il 25% del personale è costituito da persone dai 18 ai 29 anni. La persona più giovane in azienda ha 22 anni. Nel 2025 non ci sono state nuove assunzioni o dimissioni.



CORMAS SPA è un'azienda che sta gestendo in questi anni il cambio generazionale. Composta da personale "storico" e da persone assunte qualche anno fa, evidenzia la propensione del personale alla fidelizzazione, aspetto sempre più importante in un'epoca in cui non è facile consolidare i rapporti tra dipendenti e datore di lavoro. Nel corso del 2023 sono stati assunti alcuni lavoratori con contratto di apprendistato al fine di proseguire il percorso

intrapreso qualche anno fa di passaggio generazionale. Nel corso del 2025 gli apprendisti hanno proseguito il loro percorso di affiancamento per acquisire quelle competenze utili a poter eseguire in modo corretto e costante la loro funzione. Il 25% del personale è di recente arrivo mentre un altro 25% è presente in azienda da più di 30 anni.



Come si vede dal grafico vi è una equilibrata proporzione tra personale operativo e personale impiegatizio. Il 22% del personale è composto da apprendisti (sia operai sia impiegati). Buona risulta quindi la propensione dell'azienda all'istruzione del personale, con la volontà di implementare percorsi di crescita professionale e di confermare la competenza nell'arte orafa del territorio vicentino.

#### OBIETTIVO 2026:

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.



#### SDG 8: LAVORO DIGNITOSO

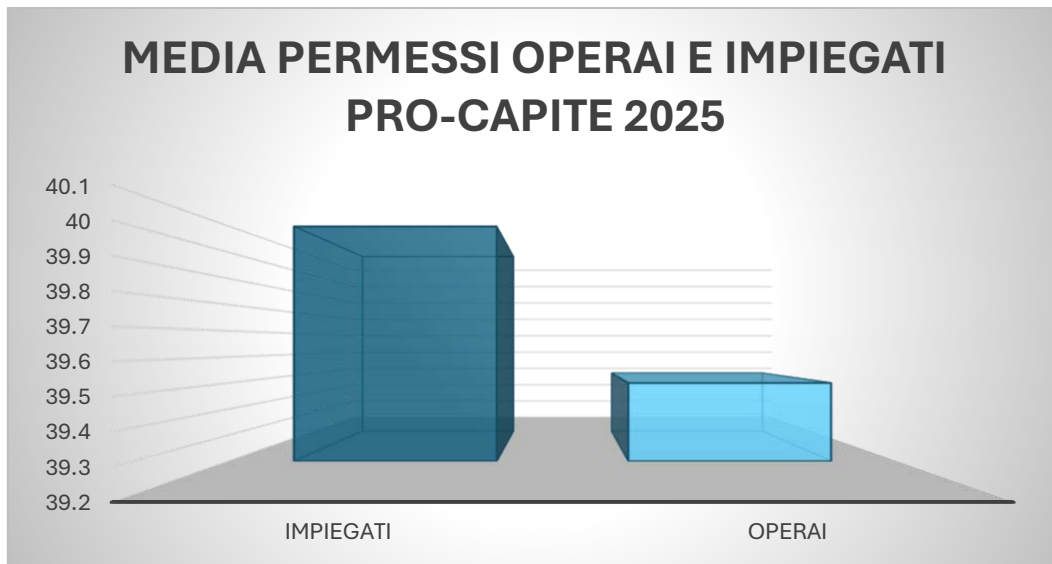
Gli uomini hanno diritto ad essere liberi e non essere soggetti ad alcuna forma di schiavitù o violenza fisica e mentale.

#### S2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

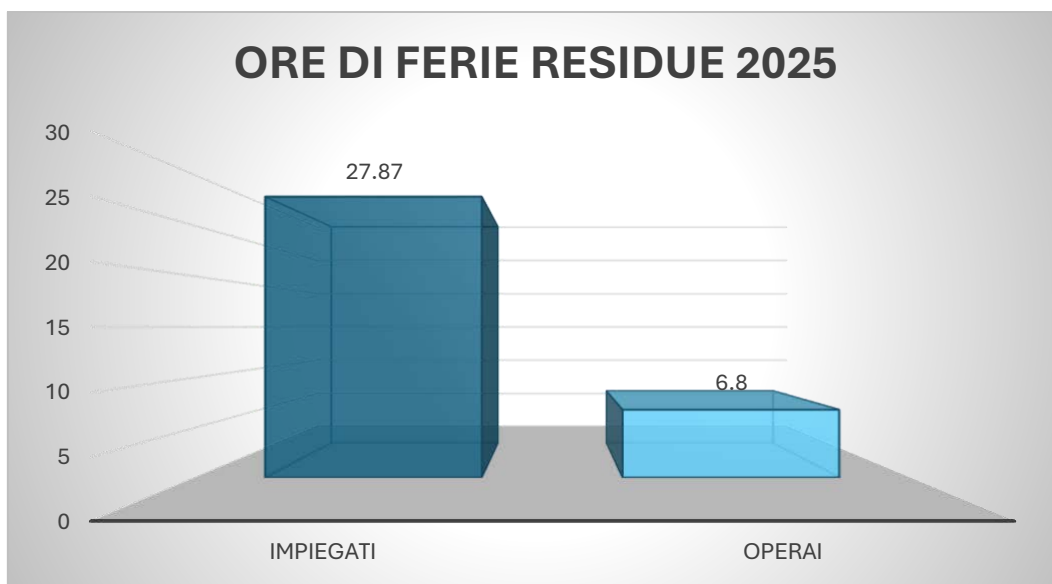
Non ci sono forme di lavoro forzato. Il lavoro straordinario è scelto liberamente, non è obbligatorio e deve essere autorizzato. L'azienda non trattiene alcun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore. In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di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

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito CORMAS Spa 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...



Come si vede dal grafico la media di permessi pro-capite è molto bassa ed è maggiormente presente tra gli operai. Nella somma dei permessi sono comprese anche ore di flessibilità che vengono accantonate dagli operai e recuperate durante i periodi di minor lavoro.



Come si vede dal grafico le ferie sono praticamente tutte utilizzate. Gli operai hanno un residuo maggiore ma comunque molto contenuto. In questo caso la media degli impiegati risulta negativa. Gli straordinari sono molto rari in azienda e si tende a rispettare l'orario di 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali. L'azienda non lavora su turni e le pause tra la fine della giornata lavorativa e l'inizio della successiva sono sempre rispettose dei requisiti temporali previste dalla Legge nazionale.

#### **OBIETTIVO 2026:**

Non utilizzo di lavoro forzato e obbligato. Controllo delle ore di straordinario pro-capite e dei giorni di ferie e permessi maturati, goduti e residui nell'anno.



#### **SDG 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.

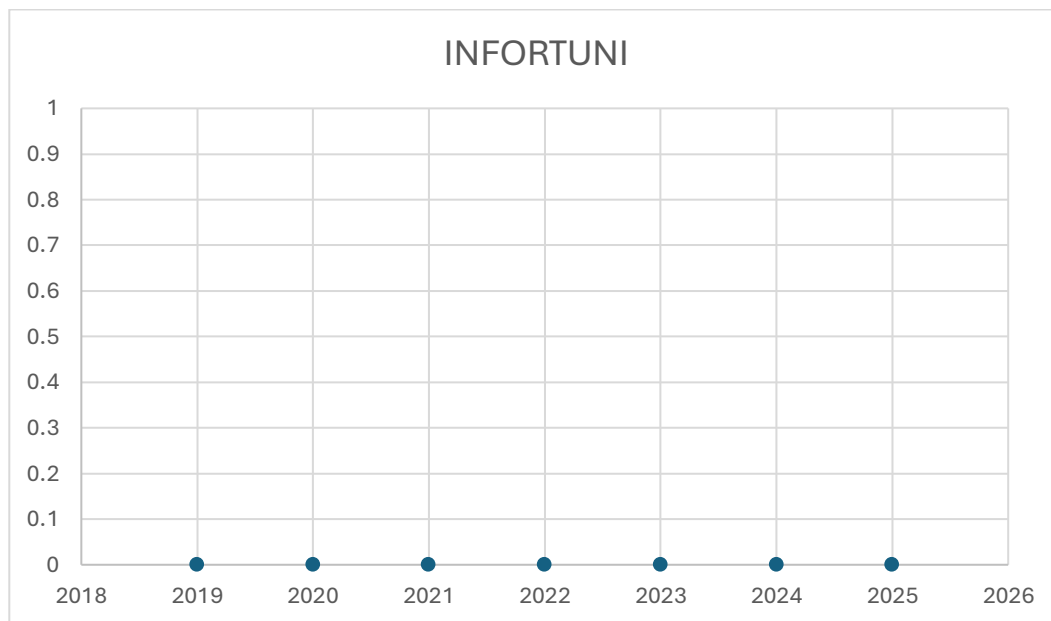
## S1 SALUTE E SICUREZZA

Il Comitato Sicurezza di CORMAS SPA 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 nel 2025 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 2025 non ci sono stati infortuni, così come negli anni precedenti.

La creazione di un ambiente di lavoro sicuro e protetto rappresenta una priorità per Cormas spa, al fine di garantire la tutela e il benessere dei propri collaboratori. Tutti i dipendenti sono coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza e ogni stabilimento dispone di un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), strumento che identifica e valuta i rischi associati alle diverse attività aziendali, definendo interventi specifici per ridurli o eliminarli.

Cormas spa si avvale di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) - con una figura interna e una esterna per le differenti sedi - che coordina il monitoraggio e il miglioramento degli standard di sicurezza.

L'azienda garantisce programmi di formazione e addestramento continui, volti a consolidare una cultura della sicurezza condivisa, preparare il personale alla gestione delle emergenze e promuovere l'adozione di buone pratiche operative.

Tali strumenti sono richiesti per legge (*Testo Unico sulla Sicurezza e Accordo Stato-Regioni*) .

## S1-14

La percentuale di lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza dell'impresa in base a prescrizioni giuridiche e/o norme od orientamenti riconosciuti - 100%

Il numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro - 0

Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili - 0

Per quanto riguarda i dipendenti dell'impresa, il numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro registrabili, salvo restrizioni giuridiche in materia di raccolta dei dati - 0

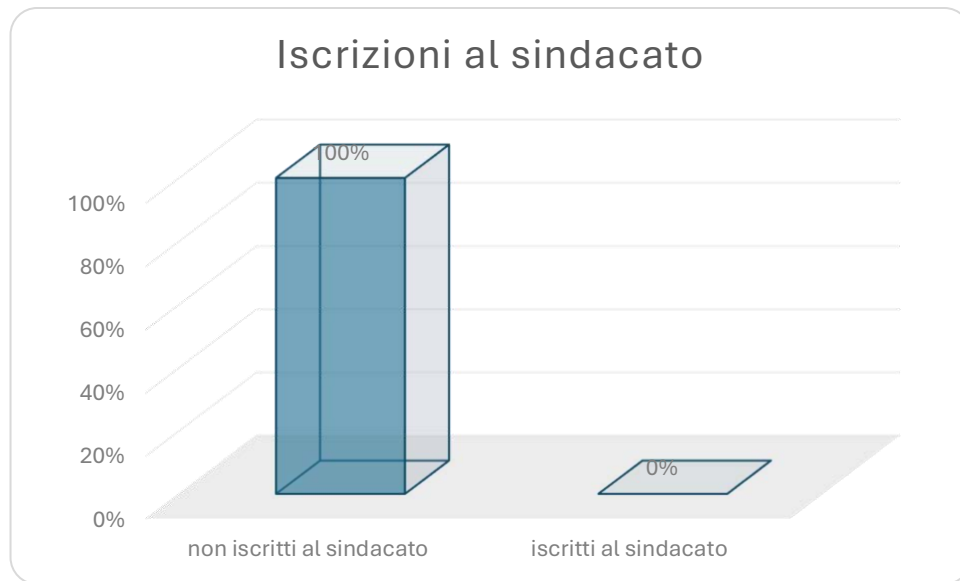
Per quanto riguarda i dipendenti dell'impresa, il numero di giornate perdute a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro , malattie connesse al lavoro o decessi a seguito di malattie è pari a zero (0).

## OBIETTIVO 2026:

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.

## LIBERTÀ D'ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato. Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970. S.m.i. L'azienda non ha rappresentanti sindacali. Sebbene la direzione aziendale non ostacoli in alcun modo la presenza dei sindacati, non ci sono in azienda lavoratori iscritti al sindacato.

**OBIETTIVO 2026:**

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.



### **SDG 5 E 10: UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE**

Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere, uguaglianza nelle retribuzioni, nella formazione.

**S1-17 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 CORMAS SPA 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.

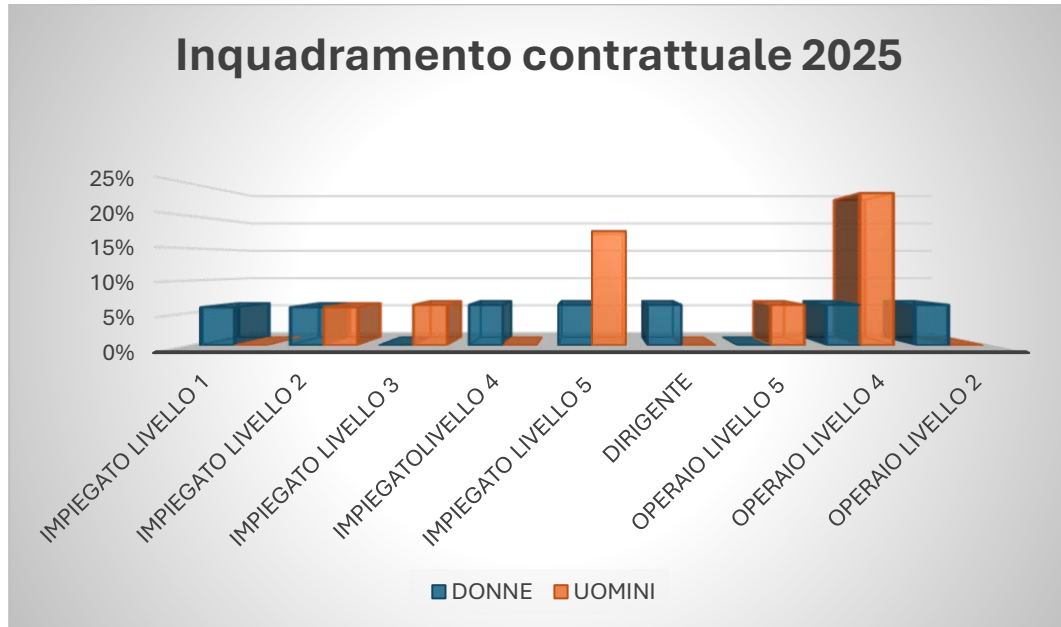
Al momento non sono presenti disabili in azienda e l'azienda ottempera ai requisiti previsti per la legge 68/99 (SI-12).

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

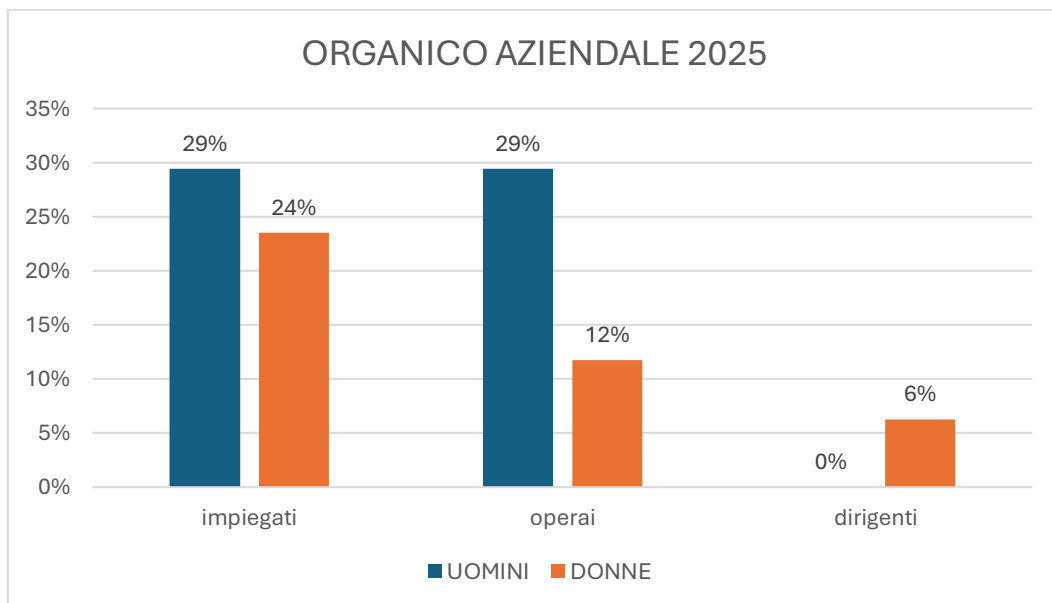
Un programma formativo è stato approvato ad inizio anno in merito alla parità ed **inclusione** e un'indagine è stata svolta in forma anonima su tutto il personale al fine di sondare il livello di radicamento di pregiudizi e preconcetti.

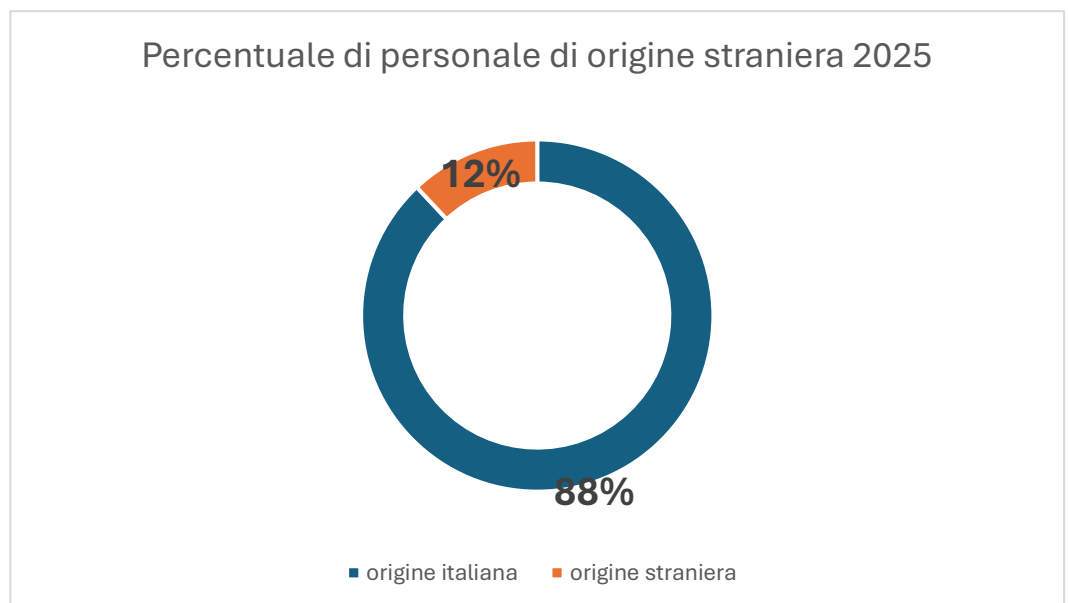
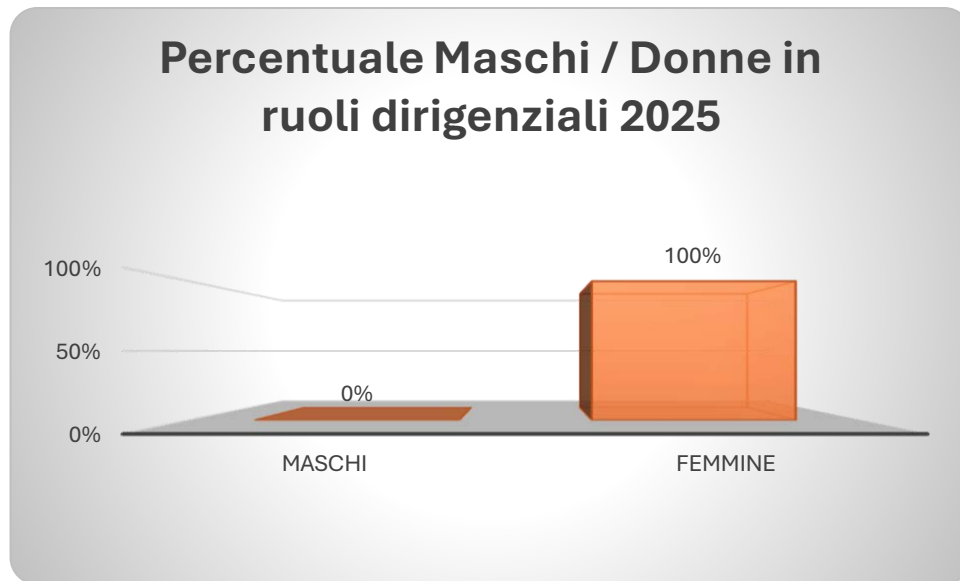
L'attività formativa verrà riproposta ogni anno allo scopo di diffondere sempre più concetti di parità ed inclusione.

Altro aspetto importante in azienda è la parità di genere, con un buon equilibrio tra uomini e donne e l'accesso a ruoli dirigenziali e di responsabilità alle donne allo stesso modo degli uomini.



In azienda vi è una buona suddivisione di ruoli tra uomini e donne. Prevale la presenza maschile in area produttiva. Il numero di impiegati uomini e donne è perfettamente equilibrato mentre la Direzione Aziendale è ricoperta da una donna. L'azienda è composta prevalentemente da personale di nazionalità italiana. E' presente in azienda personale di origine straniera.





La valutazione del personale in azienda avviene attraverso una **MATRICE DELLE COMPETENZE** gestita dalla Direzione Aziendale. Il personale è annualmente invitato ad effettuare una **AUTOVALUTAZIONE** che viene confrontata con la valutazione del diretto superiore. Le competenze permettono un adeguato inquadramento professionale ed economico del personale (SI-13). E' dalla matrice delle competenze che si evidenziano necessità formative che vengono colmate con specifici percorsi formativi.

#### **OBIETTIVO 2026:**

- garantire la parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da CORMAS SPA, favorendo le opportunità in azienda;
- mantenere rapporto maschi / femmine ai livelli attuali;
- mantenere il sistema attuale di inquadramento basato sulle competenze del personale;
- mantenere un sistema premiante sulla base delle competenze del personale.



## **SDG 8 E SDG 10: LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE SISUGUAGLIANZE**

Garantiamo pari opportunità; uguaglianza di genere, uguaglianza nelle retribuzioni, nella formazione.

### **S2-2 S2-3 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 2025. In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori per manifestare lamentele o per dare dei suggerimenti. Nel corso del 2025 non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori o da stakeholders esterni.

### **OBIETTIVO 2026:**

Non avere violazioni del codice disciplinare e mantenere un ambiente di lavoro collaborativo.

### **GOV-1 ORARIO DI LAVORO**

In CORMAS Spa 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.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale settore orafo, nel contratto nazionale del commercio 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 2025 non si rilevano particolari criticità in termini di ore di straordinario , non avendone effettuato.

#### **OBIETTIVO 2026:**

Non superare mai le 250 ore annue di straordinario; garantire ferie e permessi nell'anno come da indicazioni del CCNL applicato.



### **SDG 2 E SDG 8: ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO**

#### **S1-10 RETRIBUZIONE**

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

E' stato calcolato il livingwage basandosi sul salario di sussistenza calcolato dall'ISTAT per una famiglia del Nord Italia composta da tre persone (due adulti e un bambino da 4 a 10 anni) residente in una città di più di 50.000 abitanti. L'importo è stato maggiorato del 10% quale salario discrezionale; da questo calcolo è risultato un valore nettamente inferiore alla retribuzione minima erogata in azienda.

Il livello più basso presente in azienda è il livello 2 operaio mentre il livello più basso previsto dal CCNL applicato è il livello 1. 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 2026:**

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

#### **S1-2**

#### **S1-3**

#### **S1-17 COINVOLGIMENTO E PROCESSI DI RIMEDIO**

Cormas spa ha a cuore il benessere delle persone che lavorano in azienda. Importante da sempre è il dialogo con le persone , tra i lavoratori e tra dirigenti e lavoratori. E' con questo spirito che è stato creato nel 2022 il SPT , il team della sostenibilità, un team composto in modo equilibrato tra rappresentanti dei lavoratori (eletti dagli stessi) e rappresentanti del management. Il compito del SPT è mantenere aggiornata un'analisi del rischio su tutti i principi di sostenibilità applicabili, monitorare l'andamento del sistema di sostenibilità e promuovere, sostenere e monitorare le azioni di miglioramento.

Tutti i lavoratori hanno a disposizione un sistema , anche anonimo, di segnalazione di problematiche o di suggerimenti su temi legati alla sostenibilità.

Le azioni di rimedio eventualmente necessarie sono gestite dal SPT e comunicate nel presente Bilancio di Sostenibilità.

Nel 2025 non si sono rese necessarie azioni di rimedio. Nel corso del 2025, non sono stati registrati episodi di discriminazione, incluse le molestie, né sono state ricevute denunce attraverso i canali interni o presso punti di contatto esterni. L'azienda conferma l'assenza di incidenti gravi in materia di diritti umani (sia a livello aziendale, che di filiera e comunità), quali casi di lavoro forzato, tratta di esseri umani o lavoro minorile, confermando il rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite, della dichiarazione dell'OIL e delle linee guida dell'OCSE.

Sondaggio annuale sul clima lavorativo: Annualmente viene somministrato a tutti i dipendenti un sondaggio anonimo finalizzato a valutare la percezione dell'ambiente di lavoro e le aspettative dei collaboratori. La partecipazione al sondaggio è stata del 100% dei dipendenti totali. I risultati del sondaggio vengono analizzati per identificare le esigenze dei dipendenti e definire aree di intervento mirate, volte al miglioramento delle condizioni di lavoro o dell'ambiente.

### **S3- COMUNITA'**

Sebbene non classificato come tema rilevante, per Cormas spa, il coinvolgimento delle comunità locali e degli stakeholder di filiera è un pilastro strategico volto a garantire trasparenza, credibilità e mitigazione dei rischi.

Un dialogo attivo permette di integrare opportunità sociali nel modello di business, trasformando la responsabilità aziendale in relazioni durature.

Nel 2025, Cormas spa ha confermato il supporto alla Comunità con alcune attività liberali ad associazioni benefiche del territorio.



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

### **E1-2 TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE**

CORMAS SPA ha sede a Creazzo (VI). La sede aziendale si trova in un'area ad uso sia artigianale. CORMAS SPA ha identificato un responsabile del sistema di gestione ambientale con il compito di visionare il rispetto di tutte le normative cogenti in materia ambientale.

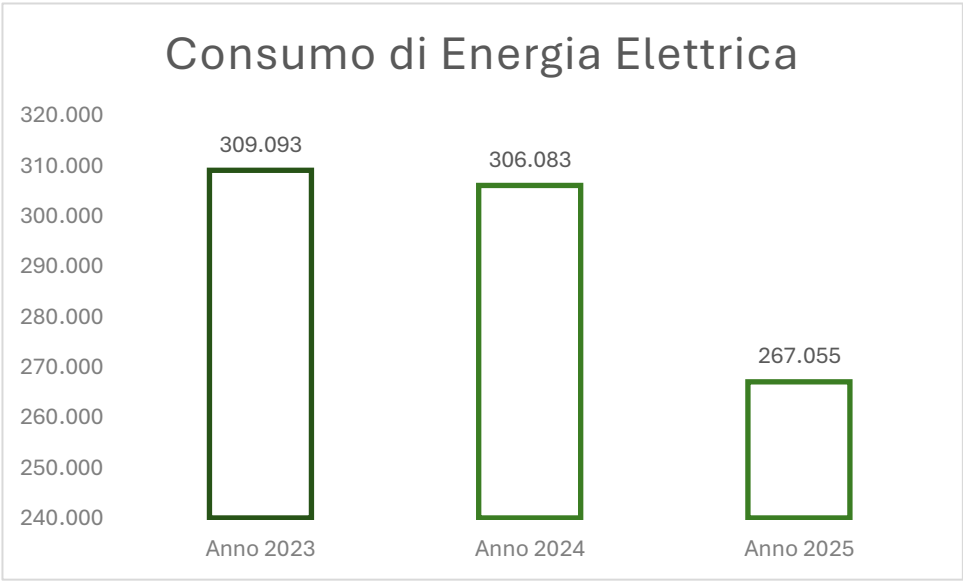
L'azienda ha ottenuto Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) con la pratica 31713/AMB in data 02/05/2013 (scadenza 2028) per le emissioni in atmosfera. Il monitoraggio dei camini è annuale come da prescrizioni ricevute. Gli impianti di riscaldamento sono regolarmente controllati e l'impianto è regolarmente registrato nel portale della Regione Veneto CIRCE. Gli impianti di condizionamento sono monitorati annualmente da personale competente in normative FGAS : non risultano perdite negli impianti presenti.

Dal punto di vista dell'analisi degli aspetti ambientali rilevanti, possiamo considerare le seguenti matrici:

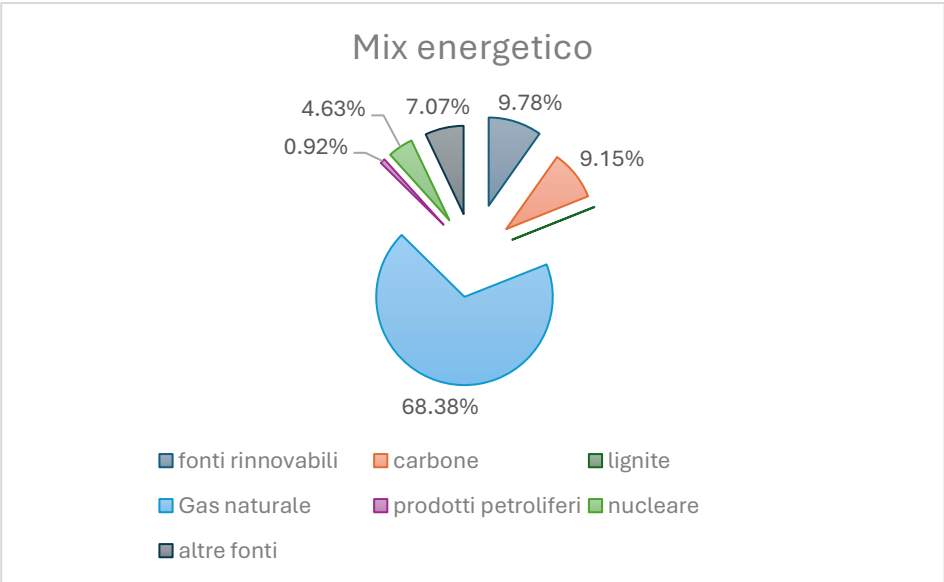
- **ACQUA:** CORMAS SPA opera in una zona industriale. In azienda sono monitorati i consumi della risorsa idrica, come illustrato in tabella. L'acqua in azienda viene utilizzata per uso sanitario e nel circuito di raffreddamento dei forni.

- **ARIA:** CORMAS SPA è in possesso di Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) in relazione alle emissioni in atmosfera. I controlli analitici vengono effettuati una volta l'anno per garantire la conformità delle emissioni ai limiti di legge.
- **RIFIUTI:** In CORMAS SPA sono regolarmente presentate le comunicazioni relative al conferimento di rifiuti.
- **SUOLO:** per la parte suolo non risultano aspetti ambientali rilevanti.

Il consumo di energia elettrica è diminuito grazie ad una ottimizzazione del processo produttivo e ad alcuni interventi effettuati per ridurre i consumi. Nell'Anno 2023 sono stati installati i Nuovi Reattori Rotanti per l'impianto di Affinazione Oro. Questo ha permesso un maggior efficientamento sull'utilizzo degli Acidi di lavorazione e sul consumo di Energia elettrica sia in fase attiva di funzionamento



(affinazione), sia nella seconda fase di raffreddamento dei fumi emessi durante il processo lavorativo. Nel 2024 il consumo è rimasto pressoché invariato rispetto al 2023, mentre nel 2025 vi è stata una notevole riduzione di consumi. L'azienda ha installato un impianto fotovoltaico con una potenza pari a 31,92 KW/h.



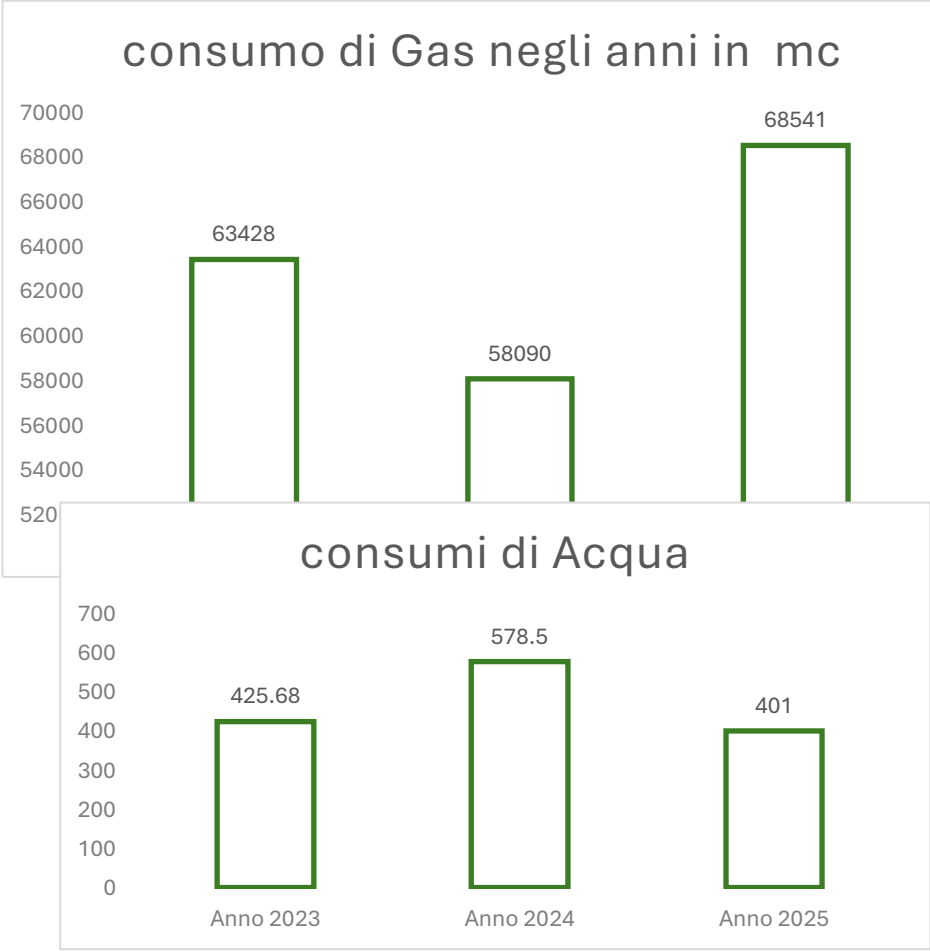
Per quanto riguarda il Mix energetico (EI-5) utilizzato riportiamo i dati nel grafico accanto.

Come si evince dai dati riportati, il 9.78% dell'energia viene ricavata da fonti rinnovabili, mentre il 68,38% arriva da gas naturale.

Il consumo di gas è aumentato nel corso del 2023 rispetto all'anno precedente a causa di un aumento della

produzione e ad un maggior utilizzo dei forni fusori. Nei valori rilevati è considerato il gas per uso produttivo e il gas utilizzato nell'impianto di riscaldamento degli stabili. Nel 2024 il consumo di gas si è ridotto leggermente, frutto di un efficientamento del processo produttivo per aumentare nel corso del 2025, in relazione anche alla ripresa dell'attività di lavorazione dei metalli preziosi.

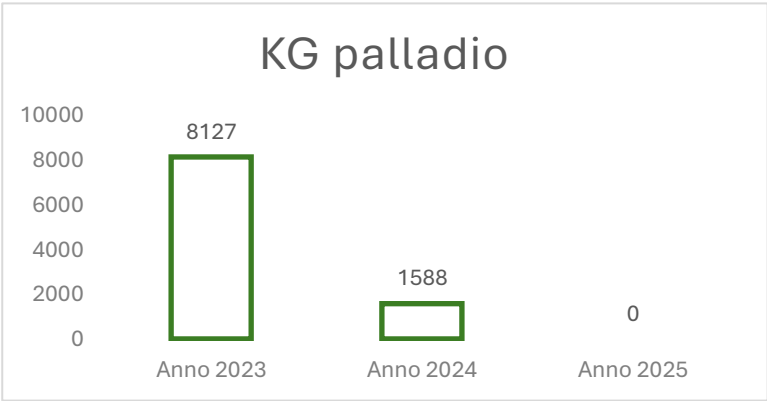
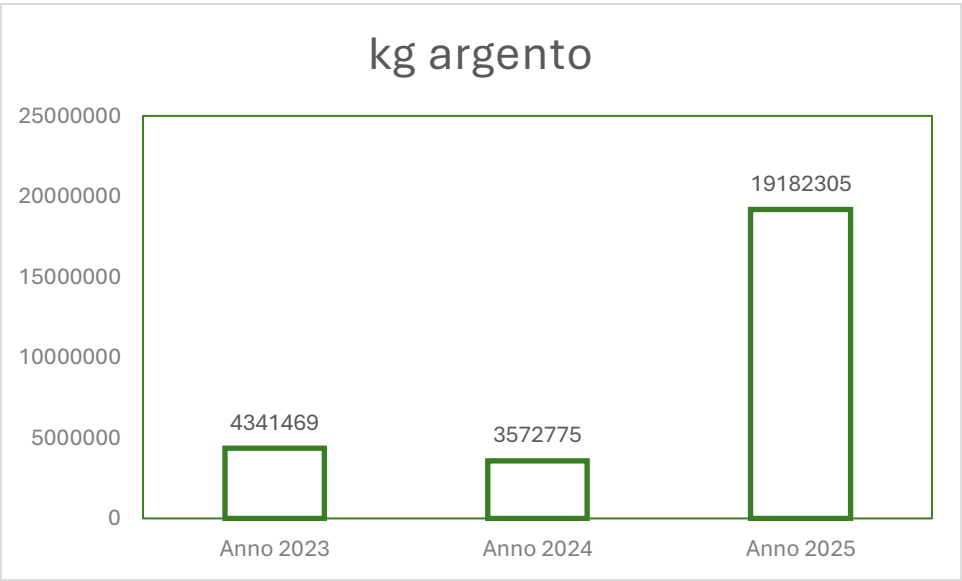
Il consumo di acqua non è molto elevato. L'acqua viene utilizzata negli impianti di raffreddamento dei forni e per uso sanitario. Nel 2024 il consumo di acqua è aumentato rispetto all'anno precedente a causa di un incremento nella produzione mentre si è ridotto nel 2025 anche grazie ad un miglior efficientamento del processo produttivo.



Nel 2023 vi è stato un incremento nella lavorazione dell'oro. Nel 2024 vi è stata una riduzione nella lavorazione dell'oro mentre una notevole ripresa c'è stata nel corso del 2025.

Buona parte dell'oro presente in azienda diviene oro RJC COC o è frutto di trasformazione di oro RJC COC.

Per quanto riguarda la lavorazione dell'argento, un notevole incremento c'è stato nel corso del 2025, visto anche l'andamento del costo dei materiali preziosi .



La quantità di palladio si è ridotta nel tempo . Nel 2025 non vi sono state lavorazioni di questo materiale.

Cormas spa ha presentato regolare dichiarazione dei rifiuti con MUD del 29/05/2026.

L'azienda ha realizzato un'ANALISI AMBIENTALE , dove ha valutato l'impatto della propria realtà produttiva sia in regime ordinario sia in situazioni di emergenza . L'analisi ambientale, redatta nel 2025, ha permesso di valutare attentamente tutti i fattori che possono incidere sull'ambiente e di descrivere tutte le attività eseguite per non impattare negativamente sull'ambiente.

L'autorizzazione ambientale per le EMISSIONI IN ATMOSFERA e i relativi periodici controlli delle stesse e il corretto e costante monitoraggio delle attività di TRASPORTO E SMALTIMENTO rifiuti (affidato a ditte terze autorizzate) hanno portato l'azienda a non impattare negativamente sull'ambiente.

Per quanto riguarda l'analisi delle propria attività in relazione ai CAMBIAMENTI CLIMATICI (EI-4) si evidenzia la piena conformità alle normativa in materia ambientale. Quale elemento di mitigazione, l'azienda ha deciso di installare un impianto fotovoltaico, ridurre i consumi di energia con impianto di illuminazione a led ed effettuare negli anni un efficientamento degli impianti al fine di ridurre gli sprechi e i consumi.

Al momento non si evidenziano impatti negativi dei cambiamenti climatici sull'azienda o necessità di adattamento di infrastrutture e processi ai cambiamenti climatici.

IMPRONTA CARBONICA



L’azienda ha realizzato anche per il 2025 il calcolo dell’impronta carbonica secondo lo Scope 1 e 2.

In particolare si riportano di seguito i valori riscontrati :

Calcolo dell'impronta carbonica

| Fuel             | Unit        | Year 1 | Comments                                                                                                                                  | t CO2e / [unit] | t CO2e    |
|------------------|-------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|
| [Please specify] | MJ          | 2025   | GHG emissions from the supply of bio-based fuel 'f' used to make heat and/or electricity, produced, in tonnes CO2e /MJ of bio-based fuel. |                 | 203,00917 |
| Natural gas      | cubic meter | 68541  |                                                                                                                                           | 0,00215         | 147,36315 |
| Heavy fuel oil   | ton         |        |                                                                                                                                           | 3,12            | 0         |
| Diesel           | litres      | 3259   |                                                                                                                                           | 0,00268         | 8,73412   |
| Gasoline         | litres      |        |                                                                                                                                           | 0,00228         | 0         |
| Grid electricity | MWh         | 267    |                                                                                                                                           | 0,1757          | 46,9119   |

EMISSIONI TOTALI DI CO2 PER L'AZIENDA

Nel periodo gennaio 2025-dicembre 2025: 203 ton CO2 equivalenti

Dai valori rilevati si evince che l’azienda ha un valore non significativo di emissioni di Co2. Prosegue l’obiettivo di ridurre questo valore attraverso iniziative nei prossimi anni mirate all’efficientamento e alla sempre maggior attenzione all’ambiente attraverso utilizzo di energie rinnovabili.  
Politica di Cormas spa, inoltre, è l'utilizzo di solo materiale riciclato post – consumo o pre-consumo e di non effettuare approvvigionamenti da miniere.

OBIETTIVO 2026:

Incrementare la gestione di materiale RJC COC, soprattutto di materiale riciclato.

Procedere con l'efficientamento del processo produttivo al fine di ridurre i consumi di energia elettrica, gas ed acqua.

## GOV-4 ANALISI DI DUE DILIGENCE

CORMAS SPA 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 st 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. Il presente Bilancio di Sostenibilità è frutto dell'analisi di due diligence e rappresenta il risultato fattivo di applicazione dei principi RJC e di definizione di azioni di miglioramento al fine di puntare sempre più verso la sostenibilità.

Per quanto riguarda l'analisi di due diligence è stata introdotta una metodologia di qualifica formale dei fornitori e delle forniture e di controllo di eticità delle forniture ricevute, supportate da un attento sistema di qualifica.

Cormas spa non si approvvigiona da area ad alto rischio ma solamente da aree ed aziende che rispetto i requisiti di sostenibilità.

Da febbraio 2023, Cormas spa è membro certificato del **Responsible Jewellery Council**. I suoi prodotti sono conformi ai criteri di approvvigionamento responsabile e sono certificati secondo due standard:

Codice di Condotta (COP), che si impegna a rispettare i diritti umani, combattere il lavoro minorile, la corruzione e il riciclaggio di denaro, rifiutare il finanziamento dei conflitti armati e applicare la dovuta diligenza in conformità con gli standard OCSE.

Catena di Custodia (COC), che garantisce la rigorosa tracciabilità dei metalli preziosi lungo tutta la catena di fornitura.

La catena di fornitura viene qualificata e monitorata in merito al rispetto di una serie di requisiti che possiamo di seguito riassumere:

|                                     |
|-------------------------------------|
| rischio legalità                    |
| rischio corruzione                  |
| rischio salute e sicurezza          |
| rischio violazione diritti umani    |
| rischio ambientale                  |
| rischio violazione privacy          |
| rischio origine delle materie prime |

Dalla valutazione effettuata e rinnovata nel 2026 non risultano presenti situazioni di criticità e tutti i fornitori risultano pienamente qualificati.

La Due diligence ha interessato anche i clienti di Cormas spa, in quanto tutta la filiera è stata oggetto di valutazione in base ai criteri di sostenibilità promossi da RJC e dall'OCSE.

Dalla valutazione dei clienti non sono emersi aspetti critici e anche tutta la lista clienti è stata approvata , previe verifiche che , per alcune categorie di clienti, sono definite da specifiche normative cogenti.

## GOV-5 SISTEMA DI GESTIONE

CORMAS SPA 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, CORMAS SPA 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.

### Controllo dei Fornitori

L'obiettivo di CORMAS SPA 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.

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

Tutti i fornitori relativi alle forniture di materie prime preziose risultano attentamente qualificati sulla base di un'analisi di due diligence supportata da evidenze documentali.

### 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 2025 CORMAS SPA non ha ricevuto segnalazioni dalle parti interessate.

### **Anticorruzione e frode**

L'azienda ha messo in atto un sistema di monitoraggio costante delle prassi operative al fine di evitare che ci possano essere situazioni di corruzione o frode. Nel corso del 2023 non sono state rilevate non conformità su queste tematiche e non sono giunte segnalazioni né da parte di stakeholders interni né 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 2025 non sono stati rilevati casi di frode o corruzione.

### **OBIETTIVO 2026:**

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.

### **Comunicazione esterna**

Comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per CORMAS SPA, un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione. Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

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

### **Registrazioni**

 The picture can't be displayed.

CORMAS SPA 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.

## Indicatori ESRS

| ESRS2 | Informazioni generali                                                                                                                     |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BP1   | Criteri generali per la redazione di dichiarazioni sulla sostenibilità                                                                    |
| BP-2  | Informativa in relazione a circostanze specifiche                                                                                         |
| GOV-1 | Ruolo degli organi di amministrazione                                                                                                     |
| GOV-2 | Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate |
| GOV-3 | Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione                                                             |
| GOV-4 | Dichiarazione sul Dovere di diligenza                                                                                                     |
| GOV-5 | Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità                                                           |
| SBM-1 | Strategia, modello aziendale e catena del valore                                                                                          |
| SBM-2 | Interessi e opinioni dei portatori d'interesse                                                                                            |
| SBM-3 | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale                                        |
| IRO-1 | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti                                      |
| IRO-2 | Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità d'impresa                                              |
| MDR-P | Politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti                                                                       |
| MDR-A | Azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti                                                                          |
| MDR-M | Metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti                                                                                  |
| MDR-T | Monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi                                                             |

| E     | Ambiente – cambiamenti climatici                                                                                    |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GOV-3 | Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione                                       |
| E1-1  | Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici (descrizione qualitativa)                         |
| IRO-1 | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale                  |
| SBM-3 | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, rischi e opportunità rilevanti legati al clima     |
| E1-2  | Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi                         |
| E1-3  | Azioni e risorse relativi alle politiche in materia di cambiamenti climatici                                        |
| E1-4  | Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi                         |
| E1-5  | Consumo di energia e mix energetico                                                                                 |
| E1-6  | Emissioni lorde di GES di ambito ed emissioni totali di GES                                                         |
| E1-7  | Assorbimenti di GES e progetti di mitigazione delle emissioni GES finanziati con crediti di carbonio (non eseguito) |
| E1-8  | Fissazione del prezzo interno del carbonio (non applicato)                                                          |
| E1-9  | Effetti finanziari attesi di rischi fisici e di transizione rilevanti e potenziali opportunità legate al clima      |

| E2    | Ambiente – inquinamento                                                                                                      |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IRO-1 | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati all'inquinamento |
| E2-1  | Politiche relative all'inquinamento                                                                                          |
| E2-2  | Azioni e risorse connesse all'inquinamento                                                                                   |
| E2-3  | Obiettivi connessi all'inquinamento                                                                                          |
| E2-4  | Inquinamento di aria, acqua e suolo                                                                                          |
| E2-5  | Sostanze preoccupanti e sostanze estremamente preoccupanti                                                                   |
| E2-6  | Effetti finanziari attesi di impatti, rischi ed opportunità legati all'inquinamento                                          |

| E3 | Acqua e risorse marine |
|----|------------------------|
|----|------------------------|

|                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Dall'analisi di doppia materialità il tema è risultato non rilevante per l'impresa. |
|-------------------------------------------------------------------------------------|

| <b>E4</b> | <b>Biodiversità ed ecosistemi</b>                                                                                                                 |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E4-1      | Piano di transizione ed attenzione alla biodiversità e agli ecosistemi nella strategia e nel modello aziendale                                    |
| SBM-3     | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale                                                |
| IRO-1     | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi |
| E4-2      | Politiche relative alla biodiversità e agli ecosistemi                                                                                            |
| E4-3      | Azioni e risorse relativi alla biodiversità e agli ecosistemi                                                                                     |
| E4-4      | Obiettivi relativi alla biodiversità e agli ecosistemi                                                                                            |
| E4-5      | Metriche di impatto relative ai cambiamenti della biodiversità e degli ecosistemi                                                                 |
| E4-6      | Effetti finanziari attesi derivanti da rischi e opportunità connessi alla biodiversità e agli ecosistemi                                          |

| <b>E5</b> | <b>Uso delle risorse ed economia circolare</b>                                                                                                               |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IRO-1     | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare |
| E5-1      | Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare                                                                                            |
| E5-2      | Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare                                                                                     |
| E5-3      | Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare                                                                                            |
| E5-4      | Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare                                                                                     |
| E5-5      | Flussi di risorse in uscita                                                                                                                                  |
| E5-6      | Effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi e opportunità connessi all'uso delle risorse e all'economia circolare                                 |

| <b>S1</b> | <b>Sociale - Forza lavoro propria</b>                                                                                                                                                                                              |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SBM-2     | Interessi e opinioni dei portatori d'interesse                                                                                                                                                                                     |
| SBM-3     | Impatti, rischio ed opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale                                                                                                                               |
| S1-1      | Politiche relative alla forza lavoro propria                                                                                                                                                                                       |
| S1-2      | Processi di coinvolgimento di lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti                                                                                                                         |
| S1-3      | Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni                                                                                                          |
| S1-4      | Interventi su impatti rilevanti sulla forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni. |
| S1-5      | Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.                                                                 |
| S1-6      | Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa                                                                                                                                                                                        |
| S1-7      | Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa (non presenti)                                                                                                                               |
| S1-8      | Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale                                                                                                                                                                        |
| S1-9      | Metriche della diversità                                                                                                                                                                                                           |
| S1-10     | Salari adeguati                                                                                                                                                                                                                    |
| S1-11     | Protezione sociale                                                                                                                                                                                                                 |
| S1-12     | Persone con disabilità                                                                                                                                                                                                             |
| S1-13     | Metriche di formazione e sviluppo delle competenze                                                                                                                                                                                 |
| S1-14     | Metriche di salute e sicurezza                                                                                                                                                                                                     |
| S1-15     | Metriche di equilibrio tra vita professionale e vita privata                                                                                                                                                                       |
| S1-16     | Metriche di retribuzione                                                                                                                                                                                                           |
| S1-17     | Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani                                                                                                                                                                     |

| <b>S2</b> | <b>Sociale - Lavoratori nella catena del valore</b>                                                                                                                                                                                           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SBM-2     | Interessi e opinioni dei portatori d'interesse                                                                                                                                                                                                |
| SBM-3     | Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale                                                                                                                                            |
| S2-1      | Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore                                                                                                                                                                                      |
| S2-2      | Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti                                                                                                                                                      |
| S2-3      | Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni                                                                                                    |
| S2-4      | Interventi su impatti rilevanti sui lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il conseguimento di opportunità rilevanti per i lavoratori nella catena del valore, nonché efficacia di tali azioni. |
| S2-5      | Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti.                                                                            |

| <b>S3</b> | <b>Sociale - Comunità</b>                                                                                                                                             |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | Sulla base dell'analisi di doppia materialità il tema S3 è risultato non rilevante per l'impresa. Tuttavia vengono riportate delle considerazioni in forma sintetica. |

| <b>S4</b> | <b>Sociale - Consumatori</b>                                                                      |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|           | Sulla base dell'analisi di doppia materialità il tema S4 è risultato non rilevante per l'impresa. |

| <b>G1</b> | <b>Governance - Condotta delle imprese</b>                                                           |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GOV-1     | Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo                                         |
| IRO-1     | Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti |
| G1-1      | Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese                                   |
| G1-2      | Gestione dei rapporti con i fornitori                                                                |
| G1-3      | Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva                                       |
| G1-4      | Casi accertati di corruzione attiva e passiva                                                        |
| G1-5      | Influenza politica e attività di lobbying. (Informativa non applicabile)                             |
| G1-6      | Prassi di pagamento                                                                                  |

## Indicatori GRI

| <b>SEZIONE GENERALE</b>       |                                                                                 |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Indicatore                    | Argomento                                                                       |
| GRI 102-1                     | NOME DELL'ORGANIZZAZIONE                                                        |
| GRI 102-2                     | ATTIVITA', MARCHI, PRODOTTI E SERVIZI                                           |
| GRI 102-3                     | SEDE CENTRALE                                                                   |
| GRI 102-4                     | LUOGO DELLE ATTIVITA'                                                           |
| GRI 102-5                     | PROPRIETA' E FORMA GIURIDICA                                                    |
| GRI 102-7                     | DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE                                                  |
| GRI 102-8                     | INFORMAZIONI SUI DIPENDENTI E ALTRI LAVORATORI                                  |
| GRI 102-9                     | CATENA DI FORNITURA                                                             |
| GRI 102-10                    | MODIFICHE SIGNIFICATIVE ALLA CATENA DI FORNITURA NEL PERIODO DI RENDICONTAZIONE |
| GRI 102-11                    | PRINCIPIO DI PRECAUZIONE                                                        |
| GRI 102-12                    | SOSTEGNO AD INIZIATIVE ESTERNE                                                  |
| <b>INTEGRITA' ED ETICITA'</b> |                                                                                 |
| GRI 102-15                    | VALORI, PRINCIPI, STANDAR E NORME DI COMPORTAMENTO                              |

|                                   |                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GOVERNANCE                        |                                                                                                                                                    |
| GRI 102-16                        | STRUTTURA DELLA GOVERNANCE                                                                                                                         |
| GRI 102-17                        | COMPOSIZIONE DEL PIU' ALTO ORGANO DI GOVERNO                                                                                                       |
| GRI 102-18                        | PRESIDENTE DEL PIU' ALTO ORGANO DI GOVERNO                                                                                                         |
| COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS |                                                                                                                                                    |
| GRI 102-40                        | ELENCO DEI GRUPPI DI STAKEHOLDERS                                                                                                                  |
| GRI 102-41                        | ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA                                                                                                               |
| GRI 102-42                        | INDIVIDUAZIONE E SELEZIONE DEGLI STAKEHOLDERS                                                                                                      |
| GRI 102-43                        | MODALITA' DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS                                                                                                     |
| GRI 102-44                        | TEMI E CRITICITA' SOLLEVATI                                                                                                                        |
| PROFILO DEL REPORT                |                                                                                                                                                    |
| GRI 102-45                        | SOGGETTI INCLUSI NEL BILANCIO CONSOLIDATO                                                                                                          |
| GRI 102-46                        | DEFINIZIONE DEI CONTENUTI DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA' E DEL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE                                                        |
| GRI 102-47                        | ELENCO DEI TEMI MATERIALI                                                                                                                          |
| GRI 102-48                        | REVISIONE DELLE INFORMAZIONI PRECEDENTEMENTE COMUNICATE                                                                                            |
| GRI 102-49                        | MODIFICHE SIGNIFICATIVE RISPETTO AL PRECEDENTE PERIODO DI RENDICONTAZIONE                                                                          |
| GRI 102-50                        | PERIODO DI RENDICONTAZIONE                                                                                                                         |
| GRI 102-51                        | DATA DI PUBBLICAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA' PIU' RECENTE                                                                                  |
| GRI 102-52                        | PERIODICITA' DI RENDICONTAZIONE                                                                                                                    |
| GRI 102-53                        | CONTATTI PER INFORMAZIONI RIGUARDANTI IL BILANCIO DI SOSTENIBILITA'                                                                                |
| GRI 102-54                        | DICHIARAZIONE SULLA RENDICONTAZIONE IN CONFORMITA' AI GRI STANDARDS                                                                                |
| GRI 102-55                        | INDICE DEI CONTENUTI GRI                                                                                                                           |
| GRI 102-56                        | ASSURANCE ESTERNA DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA' (NON PREVISTA PER LA PRESENTE EDIZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA')                            |
| PERFORMANCE ECONOMICA             |                                                                                                                                                    |
| GRI 201-1                         | VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO                                                                                                    |
| GRI 201-4                         | ASSISTENZA FINANZIARIA RICEVUTA DAL GOVERNO                                                                                                        |
| GRI 202-2                         | PERCENTUALE DI SENIOR MANAGER ASUNTI DALLA COMUNITA' LOCALE                                                                                        |
| GRI 203-1                         | INVESTIMENTI INFRASTRUTTURALI E SERVIZI FINANZIATI                                                                                                 |
| GRI 204-1                         | PERCENTUALE DI SPESA VERSO FORNITORI LOCALI                                                                                                        |
| GRI 207-1                         | APPROCCIO ALLA TASSAZIONE                                                                                                                          |
| GRI 207-2                         | GOVERNANCE FISCALE, CONTROLLO E GESTIONE DEL RISCHIO                                                                                               |
| GRI 207-3                         | COINVOLGIMENTO, STAKEHOLDERS E GESTIONE DELLE PROBLEMATICHE FISCALI                                                                                |
| PERFORMANCE AMBIENTALE            |                                                                                                                                                    |
| GRI 301-1                         | MATERIALI UTILIZZATI PER PESO O VOLUME                                                                                                             |
| GR 302-1                          | ENERGIA CONSUMATA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE                                                                                                  |
| GRI 302-3                         | INTENSITA' ENERGETICA                                                                                                                              |
| GRI 302-4                         | RIDUZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI                                                                                                                   |
| GRI 303-3                         | PRELIEVO IDRICO                                                                                                                                    |
| GRI 303-4                         | SCARICHI IDRICI PER QUALITA' E DESTINAZIONE                                                                                                        |
| GRI 303-5                         | CONSUMO IDRICO                                                                                                                                     |
| GRI 304-1                         | SITI OPERATIVI DI PROPRIETA', DETENUTI IN LOCAZIONE, GESTITI IN AREE PROTETTE E AREE AD ELEVATO VALORE DI BIODIVERSITA' ESTERNE ALLE AREE PROTETTE |
| GRI 305-1                         | EMISSIONI DIRETE DI GHG                                                                                                                            |
| GRI 305-2                         | EMISSIONI INDIRETTE DI GHG DA CONSUMI ENERGETICI                                                                                                   |
| GRI 305-5                         | RIDUZIONE DI EMISSIONI DI GHG                                                                                                                      |
| GRI 305-6                         | EMISSIONE DI SOSTANZE DANNOSE PER L'OZONO                                                                                                          |
| GRI 306-1                         | SCARICHI IDRICI PER QUALITA' E DESTINAZIONE                                                                                                        |

|                            |                                                                                                                 |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 306-2                  | RIFIUTI PER TIPOLOGIA E MODALITA' DI SMALTIMENTO                                                                |
| <b>PERFORMANCE SOCIALE</b> |                                                                                                                 |
| GRI 401-1                  | NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER                                                                                     |
| GRI 402-1                  | PERIODO MINIMO DI PREAVVISO PER CAMBIAMENTI OPERATIVI                                                           |
| GRI 403-1                  | SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO                                                         |
| GRI 403-2                  | IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI, VALUTAZIONE DEI RISCHI E INDAGINI SUGLI INCIDENTI                                 |
| GRI 403-3                  | SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO                                                                                  |
| GRI 403-4                  | CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E COMUNICAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO       |
| GRI 403-5                  | FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN MATERIALE DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO                                         |
| GRI 403-6                  | PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI                                                                          |
| GRI 403-7                  | PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DELLE RELAZIONI COMMERCIALI |
| GRI 403-8                  | LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO . INFORTUNI SUL LAVORO                        |
| GRI 403-9                  | INFORTUNI SUL LAVORO                                                                                            |
| GRI 404-1                  | ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE                                                                    |
| GRI 404-2                  | PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI E PROGRAMMI DI ASSISTENZA ALLA TRANSIZIONE           |
| GRI 405-1                  | DIVERSITA' TRA GLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI                                                         |
| GRI 406-1                  | EPISODI DI DISCRIMINAZIONE E MISURE CORRETTIVE ADOTTATE                                                         |
| GRI 415-1                  | CONTRIBUTI POLITICI                                                                                             |
| GRI 416-1                  | VALUTAZIONE SUGLI IMPATTI SULLA SALUTE E SICUREZZA PER CATEGORIE DI PRODOTTI E SERVIZI                          |
| GRI 416-2                  | EPISODI DI NON CONFORMITA' RIGUARDANTI IMPATTI SULLA SALUTE E SICUREZZA DEI PRODOTTI E SERVIZI                  |
| GRI 417-2                  | EPISODI DI NON CONFORMITA' IN MATERIA DI INFORMAZIONE ED ETICHETTATURA DI PRODOTTI E SERVIZI                    |