

Cormas Spa



Elaborato secondo I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI

B.Sos.rev.00_2023



INDICE

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

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

2. PROFILO DI CORMAS SPA

- 2.1 Governance aziendale
- 2.2 Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.3 Team della sostenibilità
- 2.4 Politica aziendale di sostenibilità
- 2.5 Valori

3. LE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITA'

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

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 DESCRIZIONE

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

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

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

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

1.2 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.

1.3 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:

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

Il Bilancio di sostenibilità è il documento nel quale Cormas 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.

1.4 ELEMENTI NORMATIVI

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

- Standard RJC COP 2019 e RJC COC 2017
- T.U. 81/2008 Salute e Sicurezza dei lavoratori
- Regolamento Europeo Privacy 679/2016
- CCNL per i lavoratori settore orafa
- 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



2. PROFILO DI CORMAS SPA

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 1984 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.



I prodotti realizzati sono:

- oro
- argento
- platinoidi



Sotto forma di lingotti, lamine e grana con rapporto di titolazione effettuata per coppellazione. L'azienda ottempera a tutte le normative cogenti di settore, dalla normativa antiriciclaggio alle comunicazioni 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 MERCATO

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 sia a livello nazionale che internazionale tanto che Cormas Spa copre sia i classici distretti orafi nazionali, sia la clientela presente nelle principali aree mondiali specializzate nella produzione e nella commercializzazione 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.



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

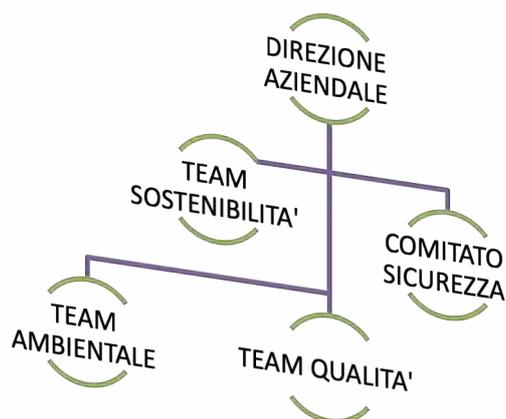
La squadra di lavoro nasce dall'impegno di tutti alla soddisfazione dei clienti.

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.

2.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

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



2.3 TEAM DELLA SOSTENIBILITA'

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

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

RESPONSABILE DEL SISTEMA di sostenibilità

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



TEAM di sostenibilità

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



2.4 POLITICA AZIENDALE di SOSTENIBILITÀ

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 e gli indicatori GRI.

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

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

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

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • L'azienda si impegna al rispetto dei principi previsti dal Sistema di Sostenibilità e, nello svolgimento delle proprie attività, richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di : • Lavoro infantile e minorile • Occupazione volontaria • Salute e sicurezza • Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva • Discriminazione • Pratiche disciplinari • Orario di lavoro • Retribuzione • Rispetto e attenzione all'ambiente • Anticorruzione • Legalità / lotta alle frodi |
|--|--|

2.5 VALORI

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



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.

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

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



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

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la sostenibilità si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders esterni la sostenibilità si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione.

In particolare:

DIREZIONE AZIENDALE

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria sostenibilità, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla sostenibilità, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessari al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

RESPONSABILI FUNZIONALI

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

Modalità di soddisfacimento

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

PARTNER AZIENDALI

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

Modalità di soddisfacimento

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

PERSONALE E COLLABORATORI

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

Modalità di soddisfacimento

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

FORNITORI

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

Modalità di soddisfacimento

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti

dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate. La sostenibilità si raggiunge con un lavoro di squadra: pertanto i principi etici ed ambientali sono condivisi con tutti gli attori della filiera.

CLIENTI

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

Modalità di soddisfacimento

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

COMUNITÀ

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

Modalità di soddisfacimento

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

SINDACATO

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

Modalità di soddisfacimento

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

4.REQUISITI DI SOSTENIBILITA'



PRINCIPIO 1 : NO POVERTA'

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

4.1 LAVORO INFANTILE

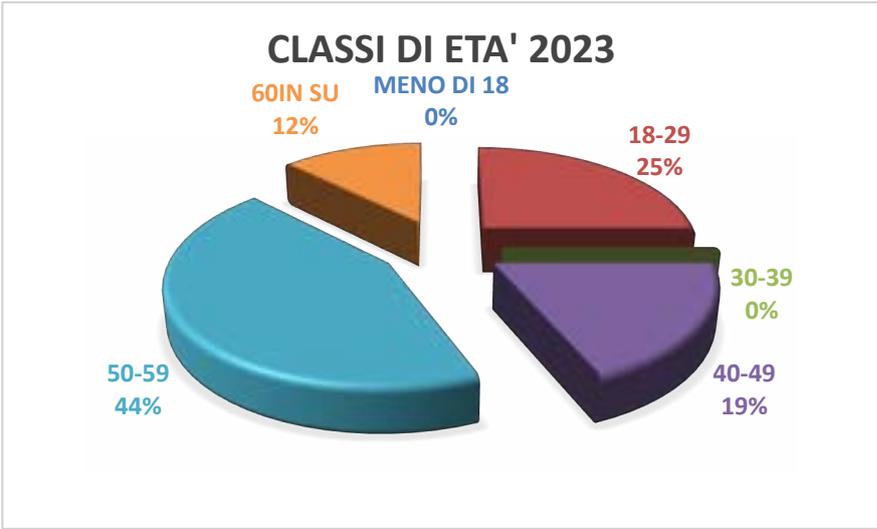
CORMAS SPA non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

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.

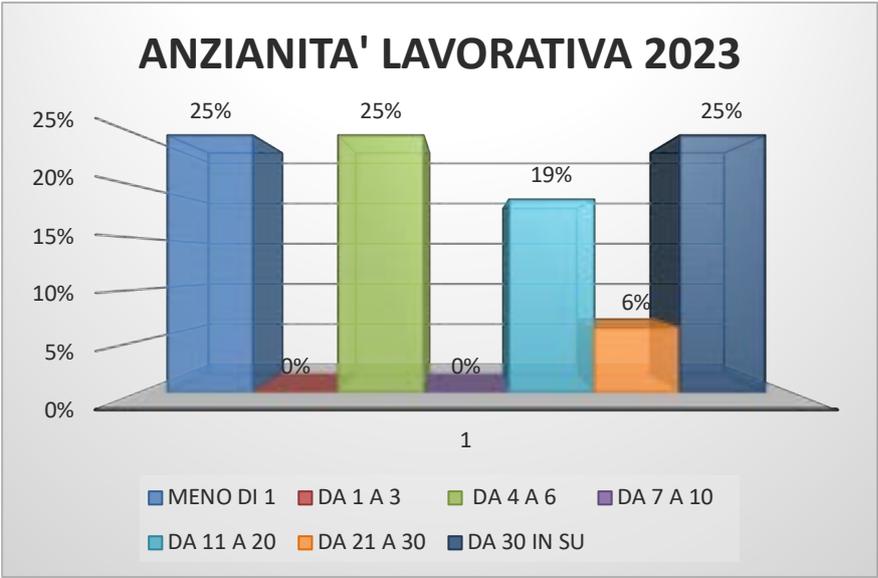
Nel caso in cui CORMAS SPA usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali.

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.



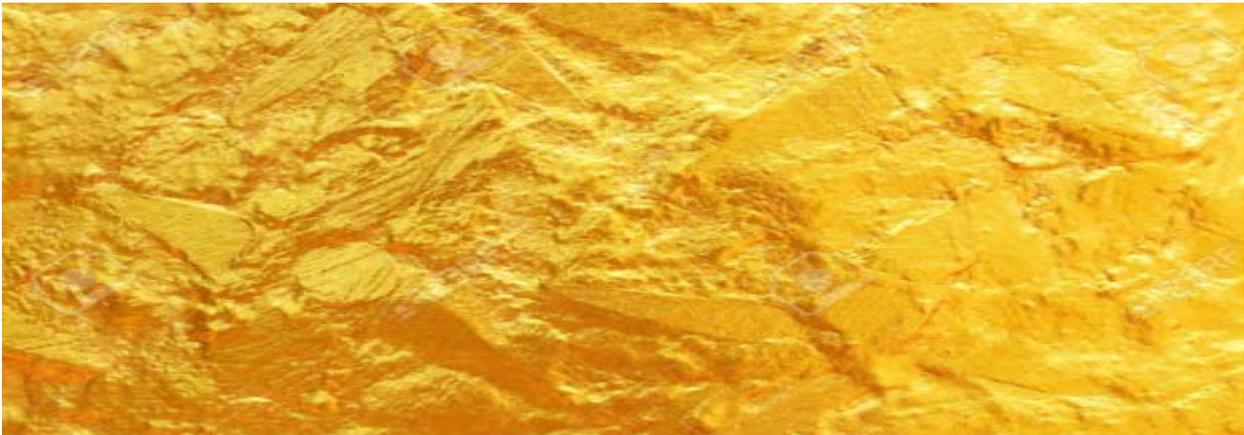
Nel corso del 2023 si è reso necessario attivare il percorso di gestione del cambio generazionale. Alcune nuove persone sono state assunte con contratto di apprendistato ad affiancare personale che sta completando il proprio percorso lavorativo. Il turnover è stato abbastanza significativo

proprio per questa ragione. Ad oggi il 25% del personale è costituito da persone dai 18 ai 29 anni. La persona più giovane in azienda ha compiuto 20 anni nel 2023.



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. 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 2024:

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

Incentivazione dell'apprendistato.



PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

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

4.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

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

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito 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.

Gli straordinari sono assenti in azienda e si rispetta 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 2024

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.



PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE

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

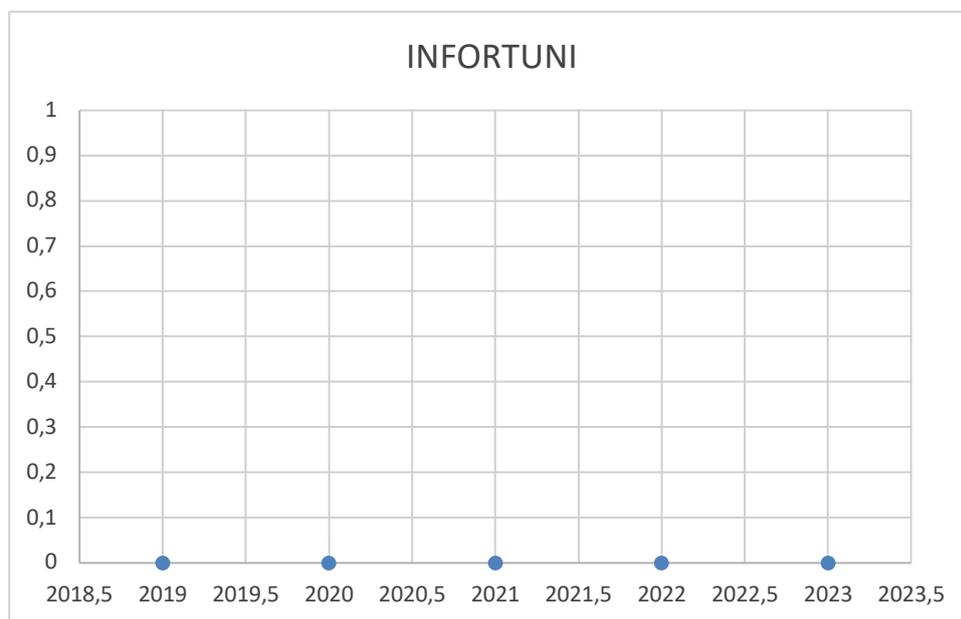
4.3 SALUTE E SICUREZZA

Il Comitato Sicurezza di 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 2023 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 2023 non ci sono stati infortuni , così

come negli anni precedenti.

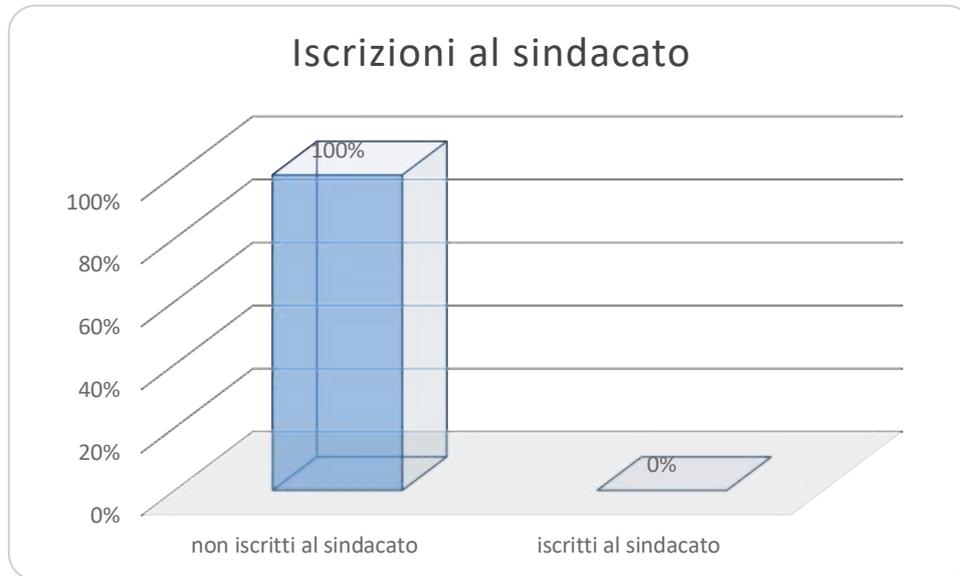


OBIETTIVO 2024

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

4.4 LIBERTÀ D'ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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



isciversi 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 2024

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



PRINCIPIO 5 E 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

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

4.5 DISCRIMINAZIONE

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

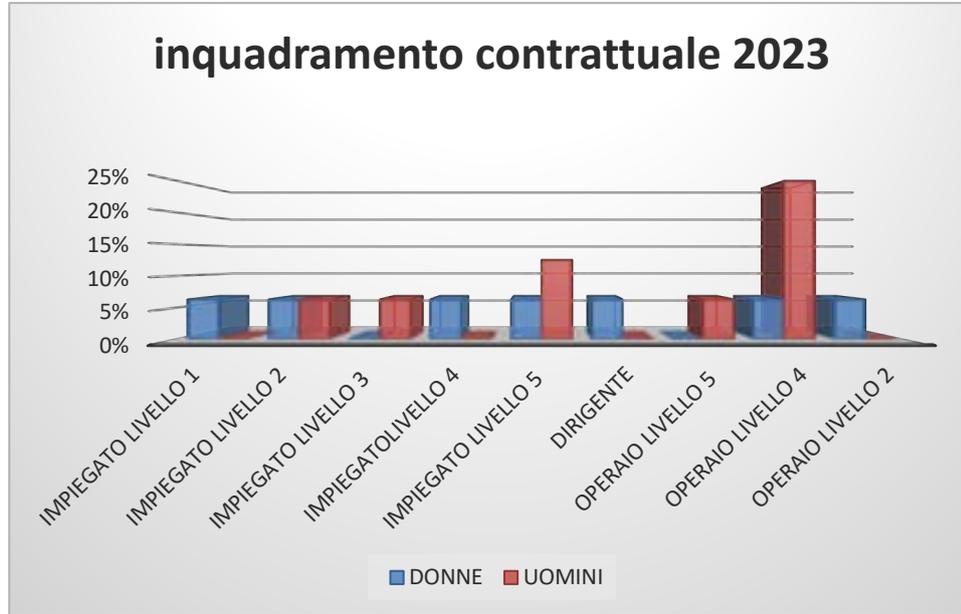
In nessun caso CORMAS SPA interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, 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.

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,

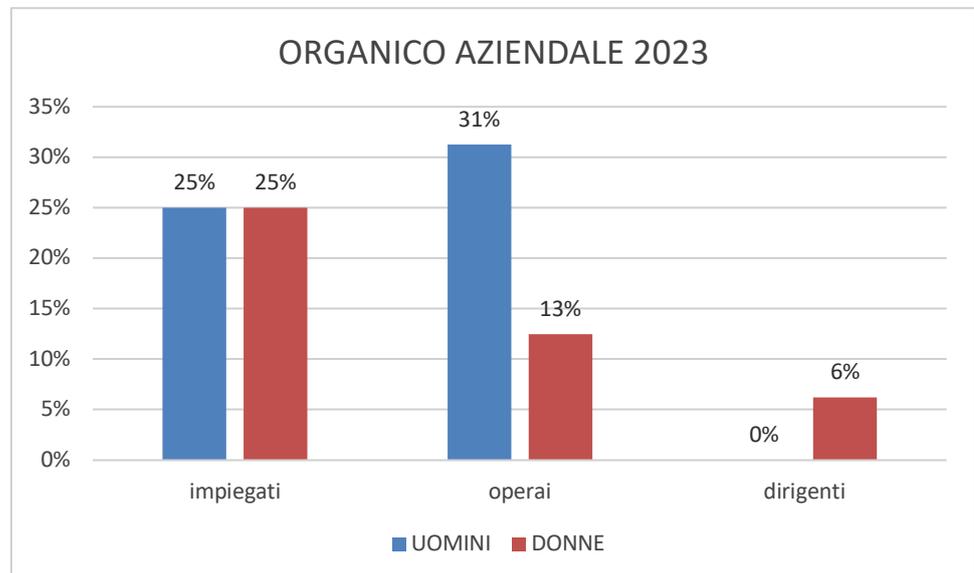


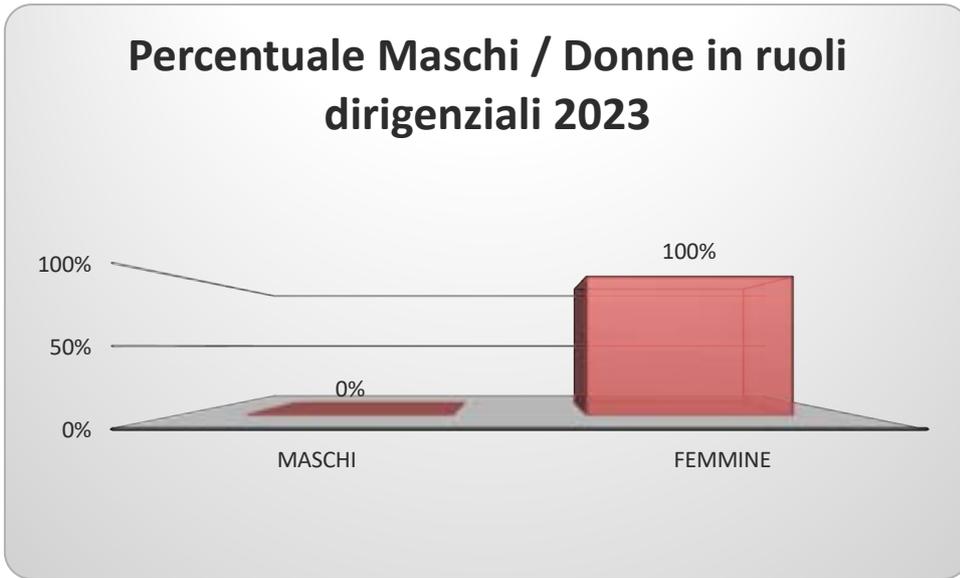
interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

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

In azienda vi è una buona suddivisione di ruoli tra uomini e donne. Prevale la presenza maschile in area produttiva .

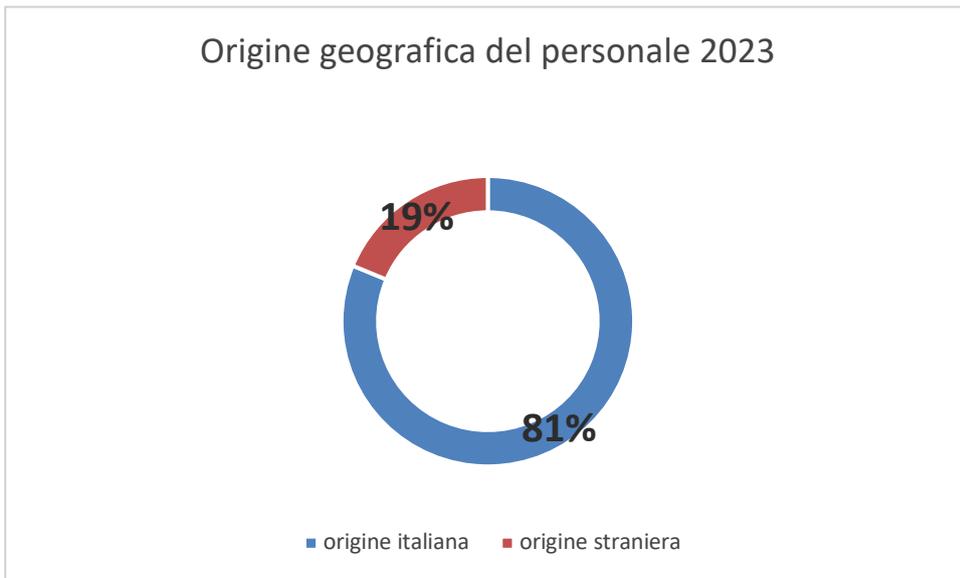
Il numero di impiegati uomini e donne è perfettamente equilibrato mentre la Direzione Aziendale è ricoperta da una donna.





L'azienda è composta prevalentemente da personale di nazionalità italiana

E' presente in azienda personale di origine straniera.



OBIETTIVO 2024

- 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.



PRINCIPIO 8 E 10 : LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

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

4.6 PRATICHE DISCIPLINARI

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

Non sono state gestite pratiche disciplinari nel corso del 2023.

In azienda è presente un sistema di segnalazioni anche anonime utilizzabile dai lavoratori per manifestare lamentele o per dare dei suggerimenti. Nel corso del 2023 non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori o da stakeholders esterni.



OBIETTIVO 2024

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





PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

4.7 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 orafa, 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 2023 non si rilevano criticità in termini di ore di straordinario.



OBIETTIVO 2024:

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





PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

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

È 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 2024:

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





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

4.9 TUTELA DELL'AMBIENTE E PERFORMANCE AMBIENTALE

CORMAS SPA ha sede a Creazzo (VI). La sede aziendale si trova in un'area ad uso artigianale/industriale.

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.

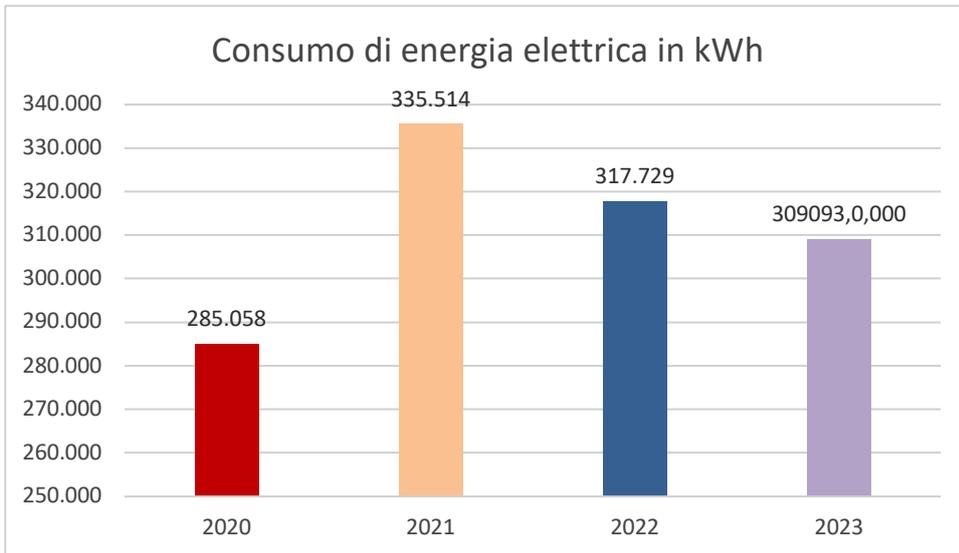
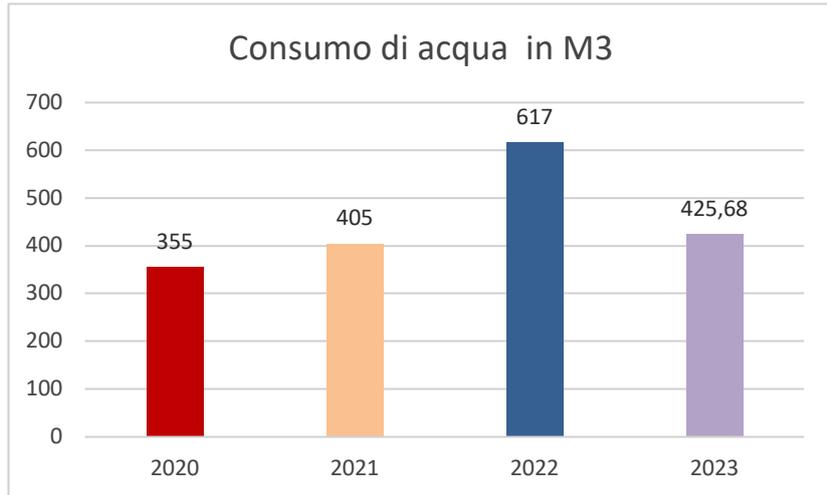
In azienda sono monitorati i consumi della risorsa idrica, come illustrato in tabella. L'acqua in azienda viene utilizzata per uso sanitario e nei circuito di raffreddamento dei forni.

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.

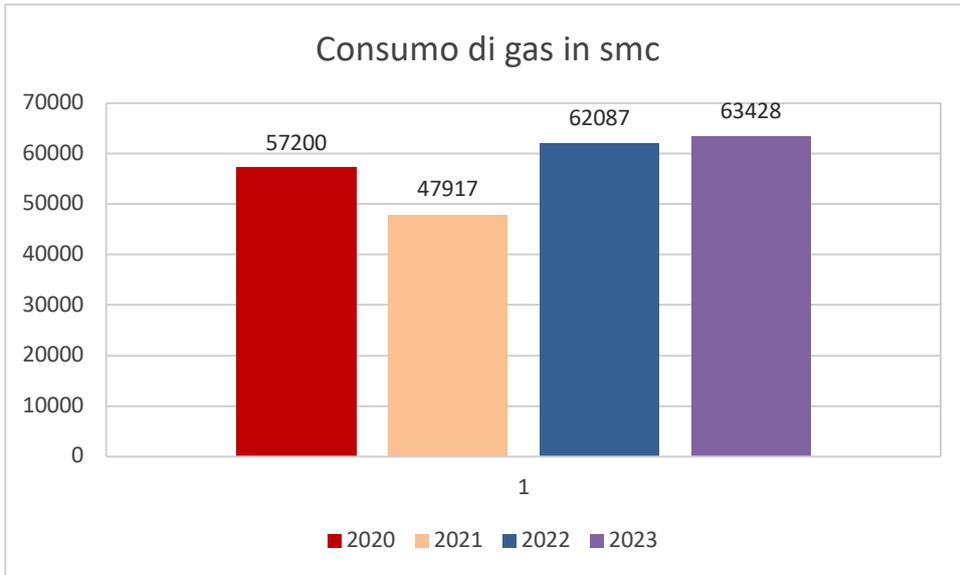
SUOLO: per la parte suolo non risultano aspetti ambientali rilevanti.

Il consumo di acqua non è molto elevato. L'acqua viene utilizzata negli impianti di raffreddamento dei forni e per uso sanitario. La riduzione dei consumi è dovuta ad un'ottimizzazione dei processi e degli impianti.



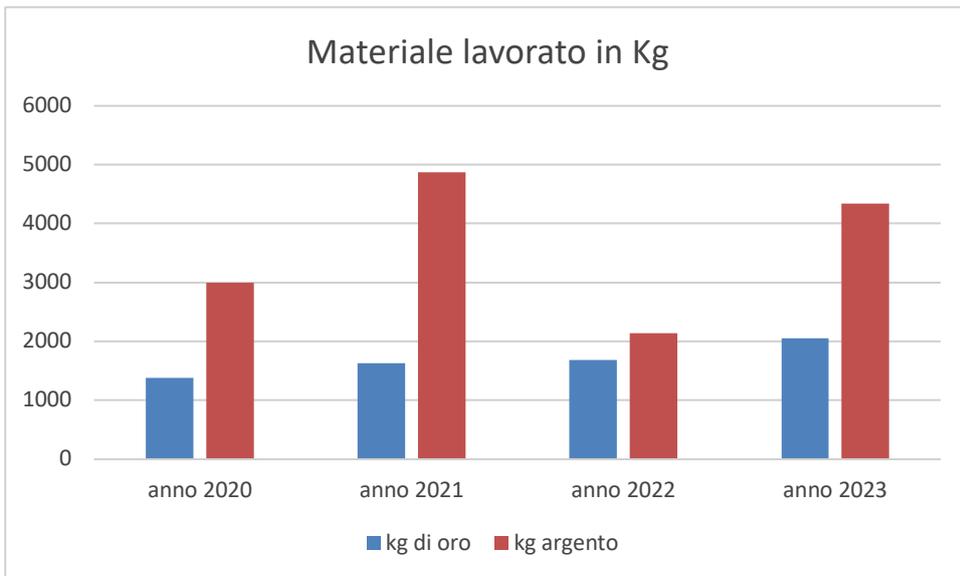
Il consumo di energia elettrica è diminuito grazie ad una ottimizzazione del processo produttivo e ad alcuni interventi effettuati per ridurre i consumi.

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.



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 2023 vi è stato un incremento nella lavorazione dell'oro e un aumento della quantità di argento lavorata.

L'azienda ha ottenuto a fine 2022 la

certificazione RJC COP e COC cominciando a gestire le transazioni di materiale soprattutto riciclato, contribuendo alla riduzione degli impatti negativi derivanti dall'estrazione delle materie prime preziose.



OBIETTIVO 2024

Incrementare la gestione di materiale RJC COC, soprattutto di materiale riciclato. Individuare forme di efficientamento del processo produttivo al fine di ridurre i consumi di energia elettrica, gas ed acqua.

4.10 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 filiera rispetti i requisiti di legalità, responsabilità sociale e sostenibilità richiesti dagli standard di sostenibilità. In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata la lista fornitori qualificati e confermata la metodologia adottata. 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.

4.11 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.





PRINCIPIO 17 : PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

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

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 2023 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 ne' da parte di stakeholders interni ne' stakeholders esterni. È

presente infatti in azienda un sistema , anche anonimo, di segnalazione di qualsiasi tipologia di violazione legata a questa tematica.

Opportuna formazione viene svolta annualmente sui temi dell'anticorruzione alle figure professionali particolarmente a rischio in questo ambito.



OBIETTIVO 2024

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. .

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

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

REGISTRAZIONI: 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.

