AMF/

BILANCIO RJC
AMF SPA - 2024

Elaborato secondo lo standard RJC COP 2019, I PRINCIPI ONU AGENDA 2030, INDICI DI GRI

M.RJC. 002 rev.01 del 04/06/2025

INDICE

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

2. PROFILO DI AMF SPA
2.1 Storia e profilo aziendale
2.2 Struttura organizzativa e responsabilità
2.3 Social performance team
2.4 Politica aziendale etica
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 RJC è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di AMF 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 AMF spa nel campo delle relazioni sociali ed etiche.
Il documento è elaborato dalla Direzione aziendale, in collaborazione con gli altri membri del Team RJC, in conformità con i requisiti dello standard RJC Cop utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale RJC che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità.
Il Bilancio e Riesame RJC 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 applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo.
- è un mezzo di comunicazione perchè 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.amfgroup.tech .

1.2 DESTINATARI

Il Bilancio e Riesame Rjc è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con AMF SPA ed in particolare a:

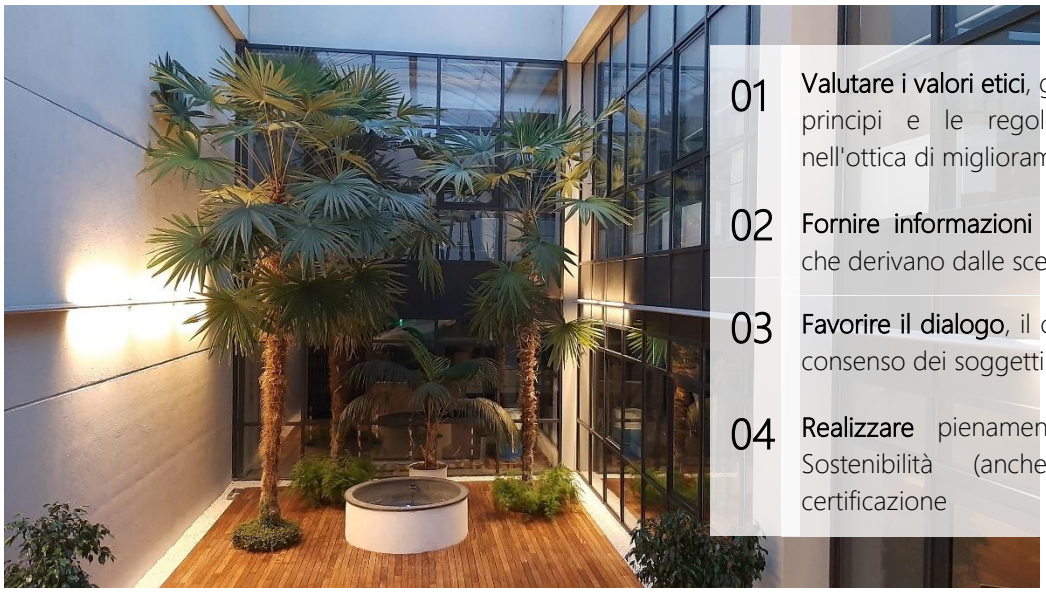
- ✓ PERSONALE AZIENDALE;
- ✓ COLLABORATORI;
- ✓ CLIENTI;
- ✓ AZIONISTI:
- ✓ PARTNER AZIENDALI;
- ✓ COMUNITÀ LOCALE;
- ✓ FORNITORI;
- ✓ TERZISTI;
- ✓ SINDACATI.

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 Rjc è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da AMF 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 RJC mira a:



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

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

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

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

1.4 ELEMENTI NORMATIVI

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

- Rjc Cop : 2019
- RJC Coc 2017
- T.U. 81/2008 Salute e Sicurezza dei lavoratori
- Regolamento Europeo Privacy 679/2016
- CCNL per i lavoratori settore moda del 2022
- Statuto dei lavoratori legge 300/1970
- Decreto Dignita' (D.L.87/2018)
- Legge 68/99 assunzione categorie protette
- Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro
- Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231
- D.Lgs. 152/2006
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice condotta del ILO su HIV/AIDS e mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali
- Uni / Pdr 125:2022 su Parità di genere
- G.U. 176 del 29/07/2022 Decreto Trasparenza
- ISO 30415 – Diversity & Inclusion

2. PROFILO DI AMF

2.1 STORIA E PROFILO AZIENDALE

AMF è dal 1996 un punto di riferimento per le più importanti case di moda internazionali nella produzione di accessori metallici e non metallici per abbigliamento, calzatura, pelletteria e bijoux.
Ha costruito la sua credibilità e il suo successo distinguendosi per una sintesi unica di qualità del prodotto e versatilità del servizio, efficienza nella produzione e creatività. Il tutto valorizzato da uno straordinario servizio after-sales, in tutto il mondo.
Situata a Bassano del Grappa (VI), dove la meccanica di precisione si fonde con l'industria orafa, AMF è anche il sede dei laboratori chimici e di performance del gruppo, oltre che di tutti i trattamenti galvanici e del "savoir faire" nella lavorazione della pelle e di oreficeria.

INNOVAZIONE

AMF è il centro dello sviluppo prodotto del gruppo, dove si ha la sintesi di tutte le lavorazioni che il gruppo può offrire al fine di arrivare al prodotto finito.

I PRODOTTI

La mission aziendale è creare accessori necessari. AMF fornisce le principali maison internazionali con la più ampia gamma di prodotti e di lavorazioni sul mercato.
I prodotti AMF includono dal piccolo e semplice rivetto fino ad accessori tecnologici finiti di elevata complessità comprendenti una varietà di materiali, al core business della lavorazione del metallo AMF lavora anche pelle, materie plastiche, materiali naturali e preziosi.
L'offerta spazia da soluzioni proprietarie fino a prodotti completamente personalizzati sviluppati in co-design con il cliente finale.

TEAM

La squadra di lavoro nasce dall'impegno di tutti, nel suo dominio di competenza, per perseguire i traguardi collettivi e condividere la riuscita.
Il senso della comunità aziendale prende effettivamente radice dal rispetto del bene comune e dell'interesse collettivo.
Così AMF si afferma come azienda e come comunità di lavoro nel rappresentare responsabilmente i valori del know-how italiano, dandogli la luce che merita e promuovendolo attraverso la diffusione dei principi etici e qualitativi all'interno di tutta la rete professionale, fino alla catena di fornitura.

CULTURA

L'eccellenza non è una caratteristica dei prodotti AMF, ma è semplicemente la sua identità: è il risultato di una cultura di qualità, sostenibilità, amore per il proprio lavoro e per il mondo circostante, di attenzione per il dettaglio e allo stesso tempo visione d'insieme.

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 RJC

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

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

RESPONSABILE DEL SISTEMA RJC

- Ha la responsabilità della conformità allo standard RJC
- 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 RJC
- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del team RJC
- Elabora il Bilancio e Riesame RJC con la collaborazione degli altri membri del team RJC e di eventuali soggetti interessati.

TEAM RJC

- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del Sistema di responsabilità sociale
- 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 RJC
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
  a) la conformità allo standard RJC CoP;
  b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal team RJC;
  c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame RJC
- 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 ETICA

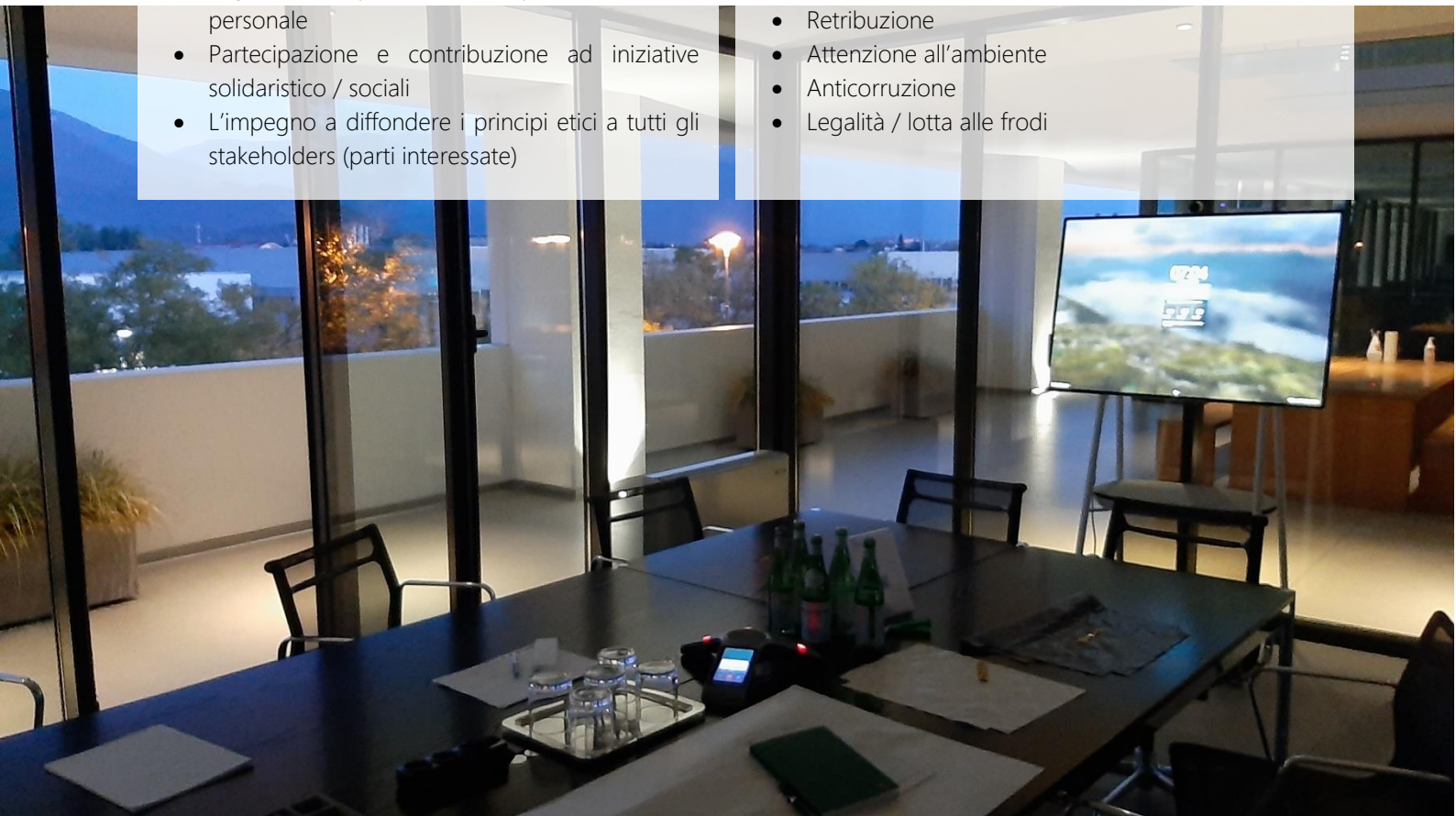
AMF SPA ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di sostenibilità coerente con la norma internazionale RJC CoP.

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

- a tutti i requisiti della norma RJC CoP
- alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- 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

L'introduzione in AMF SPA di un sistema di Sostenibilità si pone come obiettivi generali:

- 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 etici a tutti gli stakeholders (parti interessate)
- 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
- Attenzione all'ambiente
- Anticorruzione
- Legalità / lotta alle frodi



2.5 VALORI

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

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di AMF 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 puo essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente riesame della direzione.

In particolare:

CEO
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.

AZIONISTI

L'esigenza non è solo avere un riscontro economico positivo sottoforma di utili 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. aziende del gruppo) 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 , credo , 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 socio economiche, 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 E TERZISTI

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

Modalita di soddisfacimento

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

CLIENTI

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

Modalità di soddisfacimento

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

COMUNITÀ

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

Modalità di soddisfacimento

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

SINDACATO

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

Modalità di soddisfacimento

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

4. REQUISITI DI SOSTENIBILITA'

PRINCIPIO 1 : NO POVERTA'

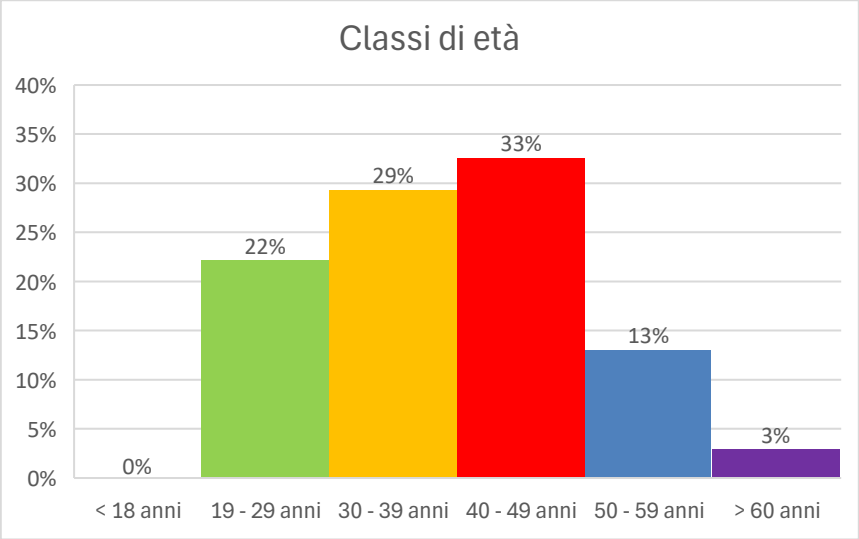
I bambini hanno diritto di giocare e di vivere la loro infanzia senza essere costretti a lavorare.

4.1 LAVORO INFANTILE

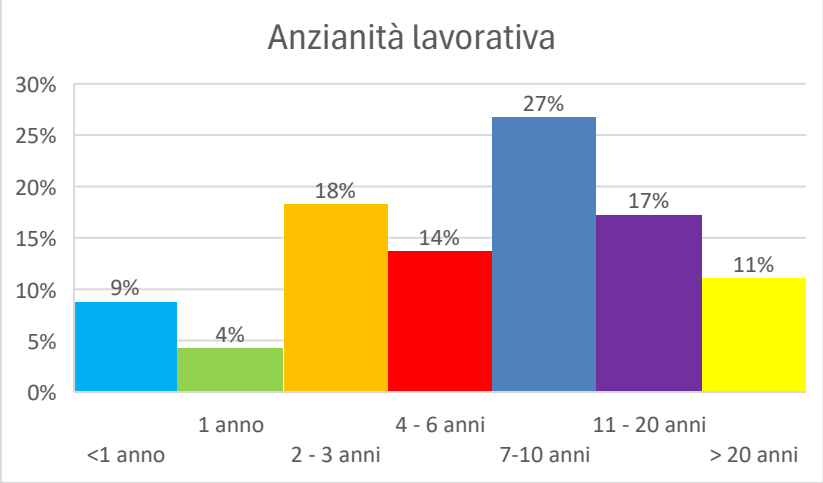
AMF SPA non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.
In ogni caso, come richiesto dallo standard RJC CoP, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile, la PG.RJC.005 *Programma di rimedio minori*, dove si evidenzia 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 all'interno del sito internet. Si è deciso nel corso degli anni di verificare presso alcuni fornitori direttamente la conformità allo standard RJC comprendendo anche la verifica di assenza di lavoro minorile.

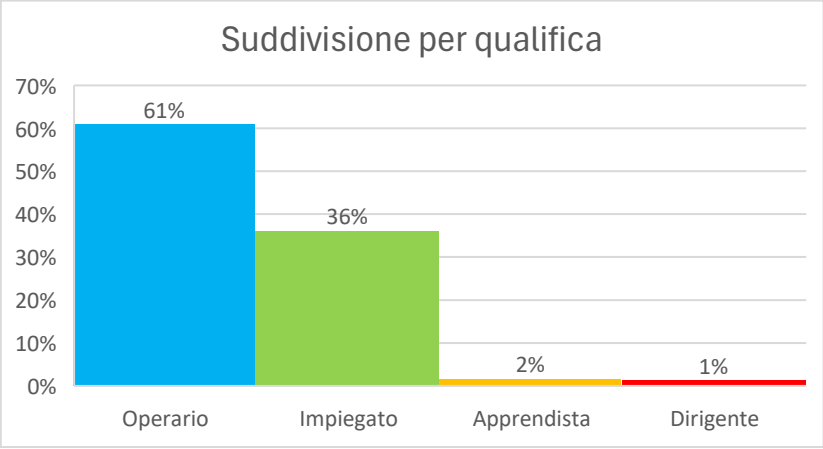
Nel caso in cui AMF SPA usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.
In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.



AMF Spa è un'azienda giovane: come si vede dal grafico sopra riportato, il 51% dei lavoratori ha meno di 40 anni.



AMF Spa ha vissuto una grande espansione dovuta alla recente crescita esponenziale del lavoro e dei vari reparti produttivi. Il grafico a lato riportato evidenzia la presenza rilevante di neoassunti: circa 1/3 del totale organico è composto da lavoratori assunti da meno di 3 anni.



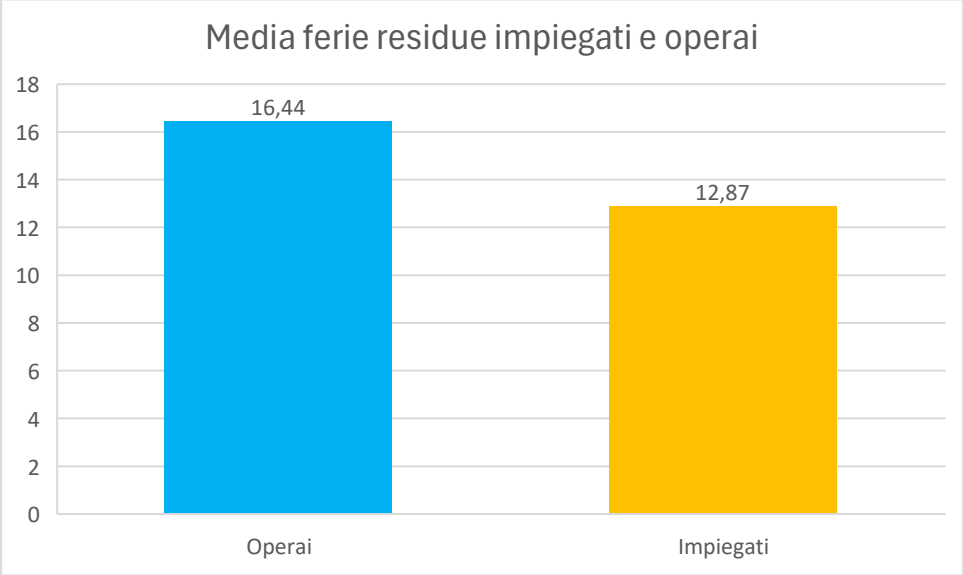
Il 61% dei lavoratori è composto da operai, mentre il 36% è composto da impiegati. Il 3% della forza lavoro è in apprendistato.

OBIETTIVO 2025 – *Nessun utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.*

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 espressionee e non si dà sostegno al traffico di essere umani.
Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito AMF 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 sopra riportato, la media di ferie residue sia per operai sia per impiegati è molto bassa. L'ufficio risorse umane, infatti, tiene monitorati i residui di ferie di tutto il personale garantendo uno smaltimento nel corso dell'anno e le 4 settimane di ferie all'anno.

OBIETTIVO 2025 – *Nessun utilizzo di lavoro obbligato. Monitoraggio delle ore lavorate (in particolare degli straordinari) al fine di non superare le 250 ore annue di straordinario pro-capite; cercare di ridurre le ore straordinarie per tutti i lavoratori e monitoraggio delle ferie garantendo almeno 4 settimane di ferie all'anno.*

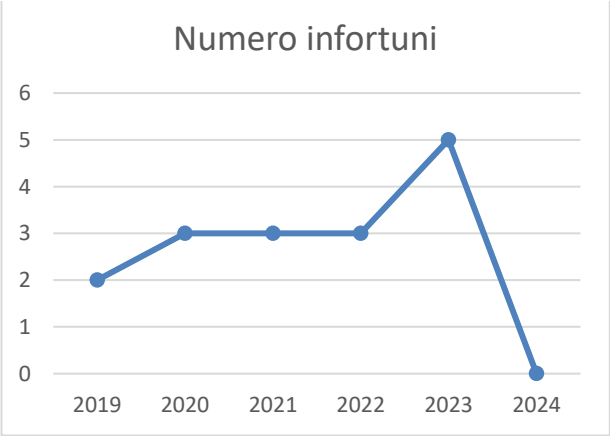
PRINCIPIO 3 : SALUTE E BENESSERE
garantiamo la salute e sicurezza nel luogo di lavoro. facciamo formazione su divieto di uso di alcol e droghe. tuteliamo la donna in gravidanza e la lavoratrice madre

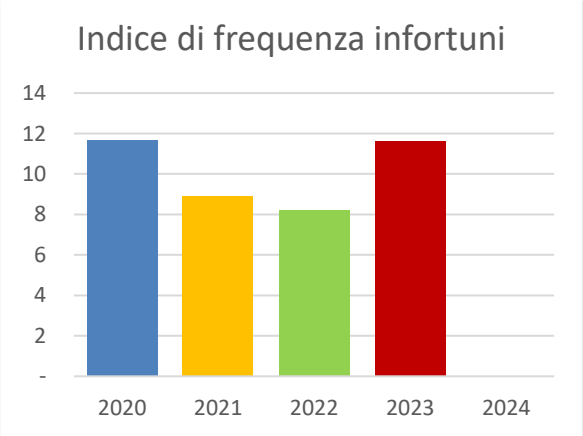
4.3 SALUTE E SICUREZZA

Il Comitato Sicurezza di AMF 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. L'azienda ha anche implementato un sistema di gestione per la salute e sicurezza in conformità allo standard UNI EN ISO 45001 ottenendo la certificazione da un ente accreditato da ACCREDIA (certificato di DNV emesso il 29/09/2021 con scadenza 28/09/2024).





Ci sono stati negli ultimi 3 anni mediamente 3 infortuni l'anno (2022-2023-2024), con zero infortuni nel corso del 2024. La causa è sempre stata analizzata attentamente con implementazione di opportune azioni correttive . Nel corso dei primi mesi del 2025 gli infortuni sono stati di lieve entità e dovuti a disattenzione o non rispetto di procedure operative definite.

OBIETTIVI 2025

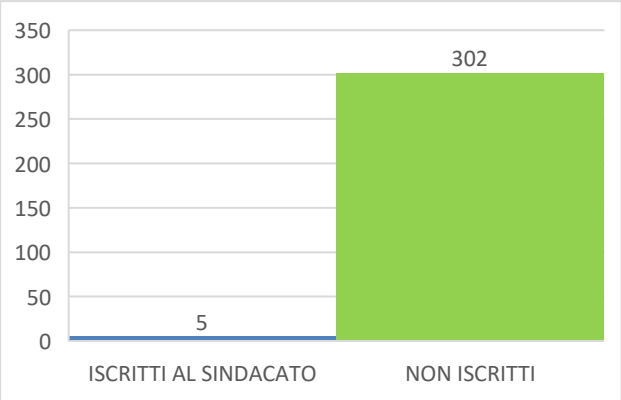
- *Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi infortunio;*
- *Completare aggiornamento di DVR aziendale*
- *Garantire esecuzione annuale di prove di evacuazione*

4.4 LIBERTÀ D'ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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

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

L'azienda non ha rappresentanti sindacali. Sebbene la direzione aziendale non ostacoli in alcun modo la presenza dei sindacati, solo alcuni lavoratori hanno aderito ad un sindacato.



OBIETTIVI 2025

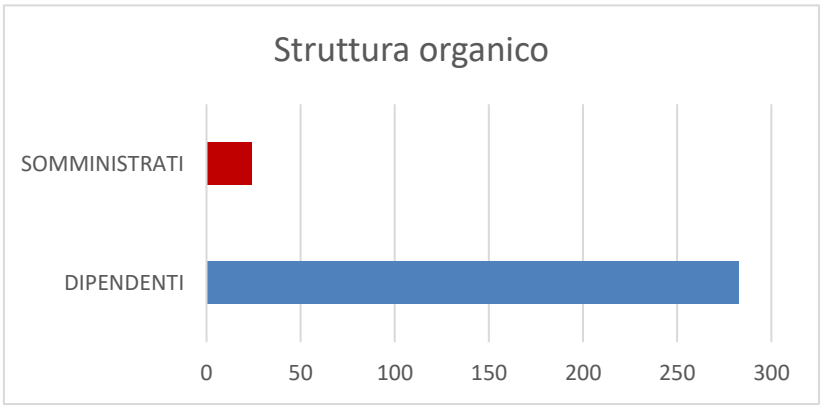
– *Favorire la libertà di associazione , promuovendo lo svolgimento delle attività sidacali e contrattazione collettiva.*

PRINCIPIO 5 E 10 : UGUAGLIANZA DI GENERE E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

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

4.5 DISCRIMINAZIONE

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



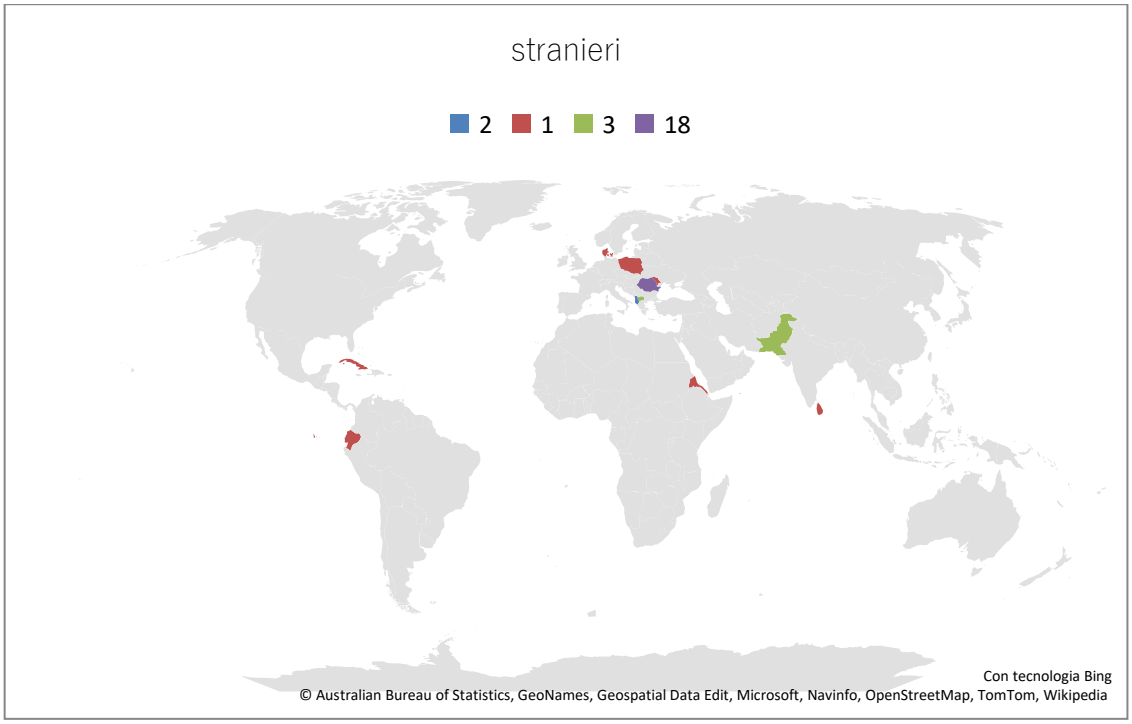
In nessun caso AMF SPA interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

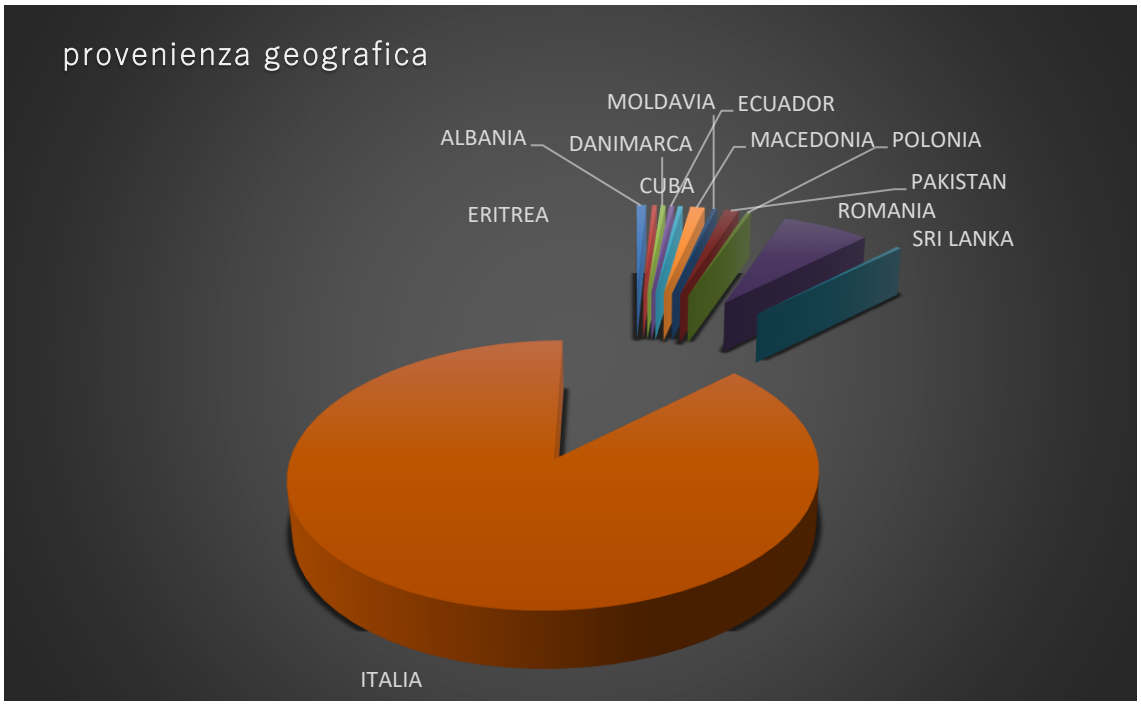
L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti revisti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Nello specifico, da 15 a 35 dipendenti è obbligatoria l'assunzione di un lavoratore appartenente alle categorie protette, da 36 a 50 dipendenti si sale a due, e oltre i 50 dipendenti la quota sale al 7% dei lavoratori, più uno.

AMF 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.

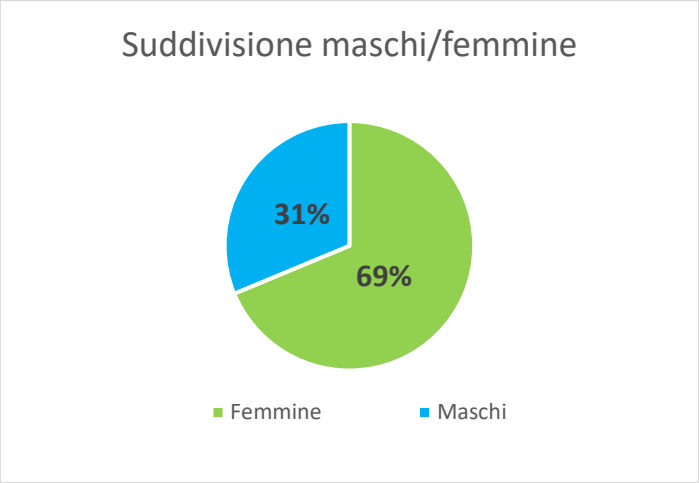
Nella nostra azienda il team etico monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

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





L'87% dei lavoratori è italiano ed il 13% è di origine straniera . L'azienda non ha mai ostacolato in alcun modo l'espressione del credo religioso o politico di ciascun lavoratore.



Il rapporto maschi / donne è sbilanciato verso il sesso femminile per la propensione, da parte delle donne, di ricoprire alcuni ruoli in ambito operaio .

OBIETTIVI 2025

- *Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali e di crescita professionale offerte da AMF SPA , favorendo le pari opportunità in azienda.*
- *Formalizzare una matrice competenze associandola al livello retributivo al fine di garantire percorsi premianti di tipo oggettivamente meritocratico;*
- *Completare assunzione di disabili entro gennaio 2025.*

PRINCIPIO 8 E 10 : LAVORO DIGNITOSO E RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE

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

4.6 PRATICHE DISCIPLINARI

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

- richiami verbali
- richiami scritti
- licenziamento

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

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale settore industrie alimentari.

Alcuni provvedimenti sono stati gestiti nel corso del 2024 in conformità al Codice Disciplinare.

OBIETTIVI 2025 – *Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di AMF SPA adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari. Puntare alla costante assenza di pratiche disciplinari e ad un clima di collaborazione e armonia.*

PRINCIPIO 8 : LAVORO DIGNITOSO

4.7 ORARIO DI LAVORO

In AMF SPA l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.
A seconda della funzione e del reparto viene definito un orario di inizio e di termine entro le 8 ore di lavoro giornaliero. In alcuni reparti si lavora a turni (3 turni) .

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

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

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso registrazione informatica delle timbratura .

Come descritto sopra, vengono effettuate nell'anno alcune ore di straordinario .
E' in vigore anche la banca ore per un totale di 32 ore come definito nel CCNL di settore .
La pausa pranzo ha una durata minima di 30 minuti e per i dipendenti viene erogato un buono pasto.

OBIETTIVI 2025 – *Monitorare il rispetto del monte ore massimo di 250 ore previsto dal CCNL.*
Garantire almeno 4 settimane di ferie al personale.
Monitorare erogazione di buoni pasto al personale
Prevedere timbratura anche a personale interinale (somministrato)

PRINCIPIO 2 E 8 : ZERO FAME E LAVORO DIGNITOSO

4.8 RETRIBUZIONE

L'azienda si impegna a garantire una politica retributiva equa e trasparente, in piena conformità con le normative vigenti e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore Moda Tessile 2024.
Ci assicuriamo che tutte le retribuzioni siano almeno pari ai minimi salariali previsti dal CCNL, inclusi straordinari, indennità e benefit, e che vengano erogate in modo puntuale.
Per assicurare la massima trasparenza e accessibilità, una copia aggiornata del CCNL è sempre disponibile per la consultazione da parte di tutti i lavoratori presso la reception aziendale.

L'azienda si attiene scrupolosamente a quanto prescritto dal CCNL Moda Tessile 2024, garantendo che:

- Tutti i lavoratori ricevano una retribuzione giusta e in linea con le proprie mansioni e qualifiche.
- Non ci siano discriminazioni salariali basate su genere, età, origine, religione o qualsiasi altra caratteristica protetta.
- Le buste paga siano chiare e dettagliate, riportando tutte le voci retributive e le trattenute in modo comprensibile.
- Vengano rispettati gli orari di lavoro e le normative sui riposi, con la corretta remunerazione per il lavoro straordinario.

Ci impegniamo a monitorare costantemente le nostre pratiche retributive per assicurarne la continua conformità con le normative vigenti e gli standard RJC.

OBIETTIVI 2025 – *Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.*
Garantire il rispetto del pagamento della retribuzione entro il 15 del mese.

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

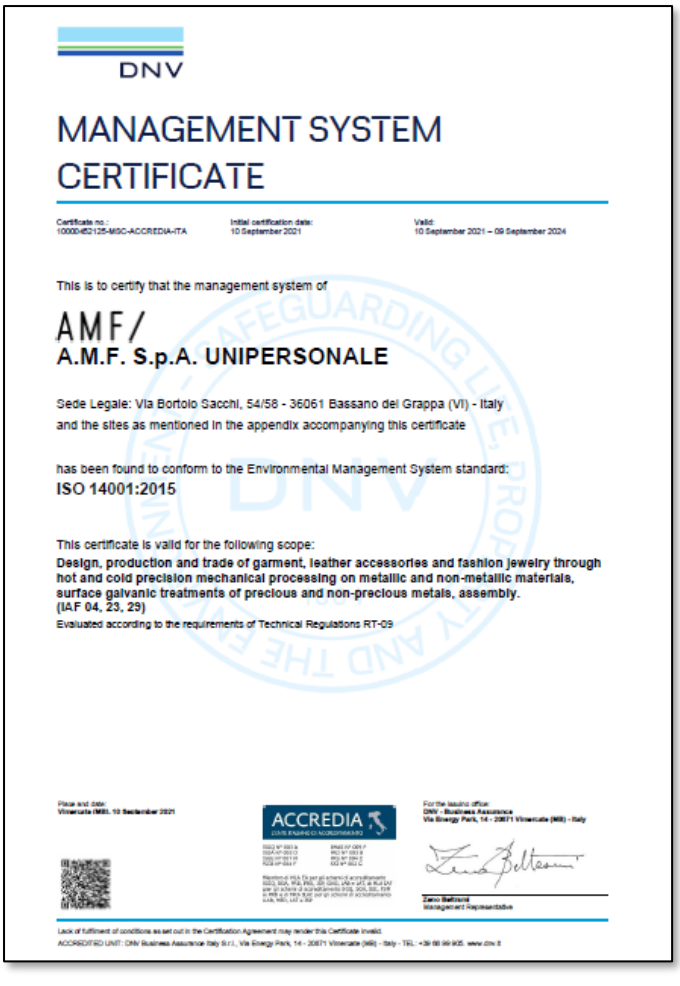
AMF SPA ha sede a Bassano del Grappa (VI). L'azienda è certificata da DNV secondo lo schema UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 50001.

L'azienda ha un responsabile del sistema di gestione ambientale che monitora l'andamento del sistema ambientale e individua le azioni di miglioramento.

L'azienda esercita con una regolare autorizzazione ambientale.

L'azienda gestisce i rifiuti secondo quanto previsto dalla normativa e da febbraio 2025, mediante il sistema elettronico RENTRi. Viene inviata la dichiarazione MUD regolarmente di anno in anno.

OBIETTIVI 2025 – *Definire indicatori che monitorino l'efficacia del sistema di gestione ambientale, nell'ottica del miglioramento continuo.*



DNV

MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE

Certificate no.: 10000452125-MSC-ACCREDIA-ITA | Initial certification date: 10 September 2021 | Valid: 10 September 2021 – 09 September 2024

This is to certify that the management system of

AMF/
A.M.F. S.p.A. UNIPERSONALE

Sede Legale: Via Bortolo Sacchi, 54/58 - 36061 Bassano del Grappa (VI) - Italy
and the sites as mentioned in the appendix accompanying this certificate

has been found to conform to the Environmental Management System standard:
ISO 14001:2015

This certificate is valid for the following scope:
Design, production and trade of garment, leather accessories and fashion jewelry through hot and cold precision mechanical processing on metallic and non-metallic materials, surface galvanic treatments of precious and non-precious metals, assembly.
(IAF 04, 23, 29)
Evaluated according to the requirements of Technical Regulations RT-09

Place and date: Vimercate (MB), 10 September 2021
For the issuing office: DNV - Business Assurance, Via Energy Park, 14 - 20871 Vimercate (MB) - Italy
Zeno Beltrami, Management Representative

ACCREDIA

Lack of fulfilment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.
ACCREDITED UNIT: DNV Business Assurance Italy S.r.l., Via Energy Park, 14 - 20871 Vimercate (MB) - Italy - TEL. +39 68 99 905. www.dnv.it

BUREAU VERITAS

Bureau Veritas Certification

A.M.F. S.P.A.

Via B. Sacchi, 54/58 - 36061 BASSANO DEL GRAPPA (VI) - Italy

I siti oggetto di certificazione sono in allegato al presente certificato

Bureau Veritas Italia S.p.A. certifica che il sistema di gestione dell'organizzazione sopra indicata è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma di sistema di gestione seguente

ISO 50001:2018

Campo di applicazione

Gestione energetica degli edifici e stabilimenti ove avviene la progettazione, produzione e commercializzazione di accessori per l'abbigliamento, la pelletteria e il fashion jewelry attraverso lavorazioni meccaniche di precisione a caldo e a freddo su materiali metallici e non metallici, trattamenti galvanici superficiali di metalli preziosi e non, assemblaggio. Produzione e autoconsumo di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili tramite impianto fotovoltaico.

Data della certificazione originale:	14-Febbraio-2025
Data di scadenza precedente ciclo di certificazione:	NA
Data dell'Audit di certificazione / rinnovo:	19-Dicembre-2024
Data d'inizio del presente ciclo di certificazione:	14-Febbraio-2025
Soggetto al continuo e soddisfacente mantenimento del sistema di gestione questo certificato è valido fino al:	13-Dicembre-2028

Certificato Numero: IT340075 Versione: 1 Data di emissione: 14-Febbraio-2025

GLORIA FOCETOLA - Local Technical Manager

ACCREDIA
MS N° 0009MS

Indirizzo dell'organismo di certificazione:
Bureau Veritas Italia S.p.A., Viale Monza, 347 - 20126 Milano, Italia

Ulteriori chiarimenti sul campo di applicazione di questo certificato e sui requisiti applicabili della norma del sistema di gestione possono essere ottenuti consultando l'organizzazione.

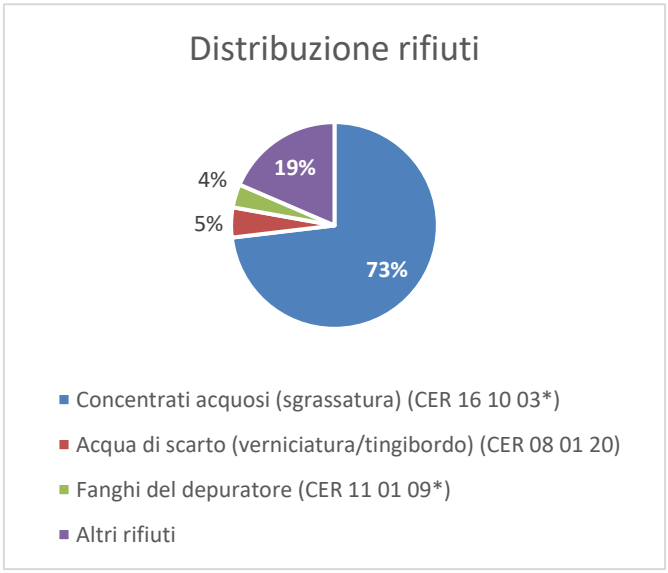
Per controllare la validità di questo certificato fare doppio click sul QR CODE o scansionarlo con apposita App

1/2

La gestione dei rifiuti viene eseguita in conformità alle normative vigenti. AMF Spa ha come obiettivo lo sviluppo di una economia circolare e la ricerca di recuperare la maggior parte dei rifiuti attraverso una corretta differenziazione ed il conferimento a ditte autorizzate al recupero del rifiuto.
Di seguito si riportano i volumi di rifiuti smaltiti e recuperati secondo livello di pericolosità.

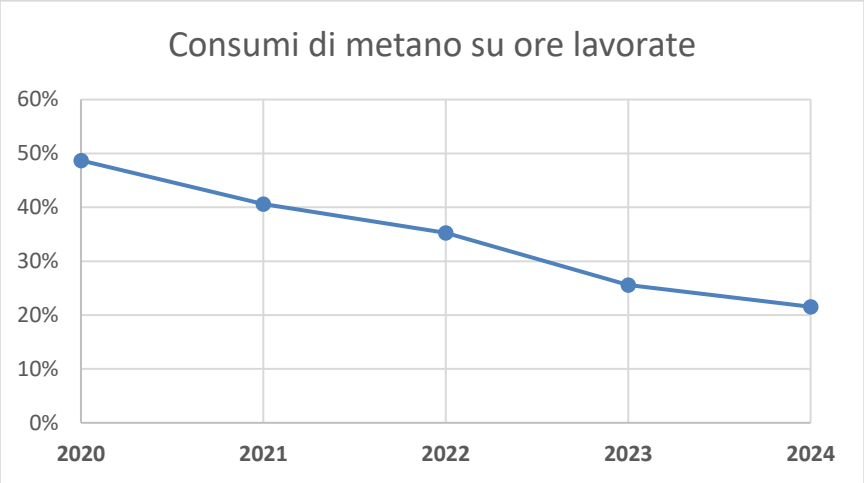
Destinazione rifiuto	**Quantità 2024 (Ton)**
Totale rifiuti recuperati	**78**
di cui non pericoloso	*49*
di cui pericoloso	*29*
Totale rifiuti smaltiti	**436**
di cui non pericoloso	*47*
di cui pericoloso	*389*
Totale Rifiuti Generati	**514**
Percentuale di rifiuti non recuperati	**85%**

Nel 2024 sono state generate 514 tonnellate di rifiuti, di cui l'85% è stato avviato a smaltimento.

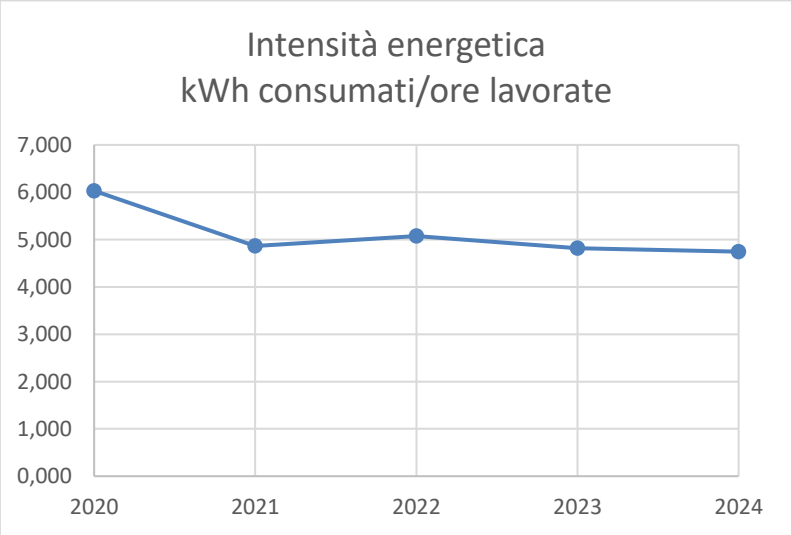


Il codice CER maggiormente prodotto nel 2024 è il codice 16 10 03* relativo ad "concentrati acquosi, contenenti sostanze pericolose" utilizzati per la sgrassatura in galvanica. Rappresenta il 73% dei rifiuti totali generati nell'arco dell'anno.

Di seguito vengono riportati i dati relativi ai consumi di Metano in relazione alle ore lavorate.



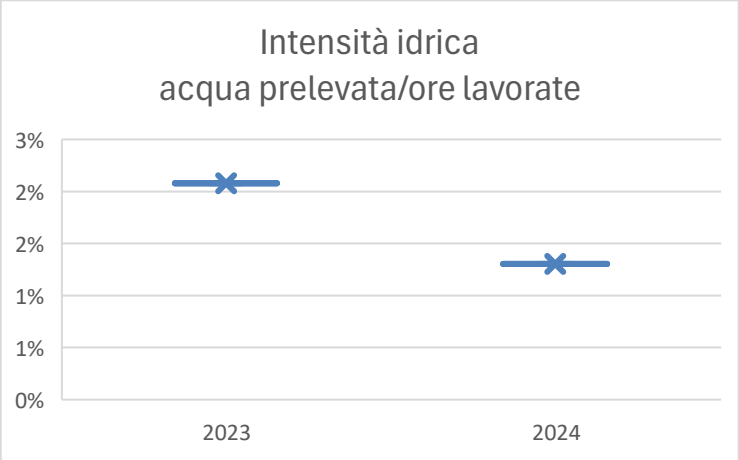
Nel corso degli anni, il consumo relativo si dimostra essere in costante diminuzione attestandosi al 22% nel 2024. Questo dato evidenzia l'ottimizzazione del processo produttivo e l'attivazione di economie di scala.



Per quanto riguarda l'intensità di energia elettrica consumata, vediamo che nel 2024 abbiamo raggiunto il valore minimo nell'arco di 5 anni (indice 2024 = 4,745 vs. indice 2020 = 6,030). Anche per quanto riguarda l'utilizzo di energia elettrica , lo sviluppo della produzione ha portato ad una ottimizzazione nell'utilizzo di energia elettrica che è cresciuta in modo molto limitato e inferiore al numero di ore lavorate e alla produzione realizzata.

Consumo totale di energia	2024 (MWh)
Da fonti fossili	**-**
da fonti fossili (percentuale rispetto al totale dei consumi)	0%
di cui consumo di combustibili da carbone e prodotti del carbone	-
di cui consumo di combustibili da petrolio greggio e prodotti petroliferi	-
di cui consumo di combustibili da gas naturale	-
di cui consumo di combustibili da altre fonti fossili	-
di cui consumo di energia elettrica, calore, vapore o raffrescamento da fonti fossili, acquistati o acquisiti	-
Da fonti nucleari	**-**
da fonti nucleari (percentuale rispetto al totale dei consumi)	0%
Da fonti rinnovabili	**2227**
da fonti rinnovabili (percentuale rispetto al totale dei consumi)	100%
di cui consumo di combustibili da fonti rinnovabili	-
di cui consumo di energia elettrica, calore, vapore e raffrescamento da fonti rinnovabili, acquistati o acquisiti	2060
di cui consumo di energia rinnovabile autoprodotta senza ricorrere a combustibili	166
Consumi totali	**2227**

Nell'anno 2024 sono stati acquistati certificati GO, al fine di garantire il prelievo di energia elettrica generata da fonti rinnovabile. Questa azione ha permesso di raggiungere il 100% dei consumi provenienti da energie rinnovabili.



Il consumo di acqua si è ridotto dal 2023 al 2024 dando conferma di un'attenzione nell'uso oculato delle risorse naturali .

OBIETTIVI 2025 – *Monitoraggio dei consumi costante al fine di individuare nel tempo eventuali possibili miglioramenti in termini di sostenibilità. Gestione sempre piu' attenta dei rifiuti . Miglioramento delle percentuali di recupero del rifiuto.*

4.10 ANALISI DI DUE DILIGENCE

AMF SPA ha realizzato un'analisi di due diligence relativa ai principi RJC 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 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 da RJC. In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità è stata approvata la lista fornitori qualificati e confermata la metodologia adottata (riportata nei moduli utilizzati per la qualifica e all'interno del Manuale RJC).
In base all'analisi Due Diligence si conferma che l'azienda non ha mai effettuato approvvigionamenti da paesi che si trovano in aree ad alto rischio e di conflitto e che tutte le transazioni risultano essere regolarmente tracciate.
Inoltre anche tutti i fornitori garantiscono - tramite la sottoscrizione della politica RJC – l'ottemperanza allo stesso principio.

4.11 SISTEMA DI GESTIONE

AMF 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 dello standard RJC CoP.

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

RIESAME DELLA DIREZIONE: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di responsabilità sociale RJC.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 responsabilità sociale, AMF SPA attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale.
I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazoni, di verifiche delle certificazioni in possesso e questionari di autovalutazione.

PRINCIPIO 17 : PARTNERSHIP PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

CONTROLLO DEI FORNITORI: l'obiettivo di AMF 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 dello standard RJC.
I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- selezione di fornitori affidabiliti 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 responsabilità sociale d'impresa.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.
AMF 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 AMF SPA .
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti dello standard RJC CoP.
- Informare immediatamente ed in maniera completa AMF 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 AMF SPA

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE: la gestione dei reclami del sistema di responsabilità sociale 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 anomima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

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

Nel 2024 AMF Spa non ha ricevuto alcun suggerimento da parte dei lavoratori per violazione di principi etici.

OBIETTIVI 2025 – *0 segnalazioni per violazioni etiche, incentivare segnalazioni di spunti di miglioramento*

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 2024 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.

OBIETTIVI ETICI 2025 – *0 situazioni di corruzione e frode; 0 segnalazioni su non ottemperanza di regole anticorruzione e antifrode .*

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 dalla normativa RJC CoP. A queto proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica etica , effettua formazione sui principi RJC CoP a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio Sociale .

COMUNICAZIONE ESTERNA: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per AMF 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 di norma RJC CoP e delle procedure di responsabilità sociale

REGISTRAZIONI: AMF 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 dello standard RJC.