REPORT SOCIALE

Ferdiam S.r.l

Anno 2025

SOMMARIO

1. VISIONI E STRATEGIE
2. PROFILO AZIENDALE
3. GOVERNANCE, IMPEGNI E STAKEHOLDERS
4. DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO
5. SALUTE & SICUREZZA
6. PROCESSI PRODUTTIVI E PERFORMANCE AMBIENTALI
7. PARTNER D'IMPRESA & DIRITTI UMANI

1. VISIONI E STRATEGIE

Lettera agli stakeholder

FERDIAM SRL è una PMI innovativa dedicata allo sviluppo di tecnologie e prodotti innovativi che hanno come materia prima il diamante. Spin-off di Dellas S.p.a., leader da oltre 50 anni nella produzione di utensili diamantati per il taglio della pietra, gode di un elevato know-how specifico nell'utilizzo di questo nobile elemento.

Ferdiam ha creato il brand DiamArt con l'obiettivo di sviluppare, produrre e commercializzare superfici realizzate con il micro-diamante, comunemente chiamato anche polvere di diamante, aiutando designer e brand a creare prodotti unici attraverso il più prezioso dei materiali.

Grazie ad una tecnica di lavorazione unica che combina artigianato artistico e tecnologia, la distesa di polvere di diamante ha una densità di carati certificata. Le superfici DiamArt vengono lavorate secondo i disegni di Brand e Designer per ricavare gli inserti e decori in micro diamanti desiderati. La produzione delle superfici in micro diamanti avviene all'interno dei laboratori di Ferdiam, grazie a processi e lavorazioni condotti da nostro personale e macchinari propri.

La tecnologia DiamArt è brevettata per l'applicazione dei micro diamanti, su diversi supporti per garantire durata e uniformità del risultato estetico finale. Il processo è protetto da brevetto depositato in Italia ed esteso a livello internazionale (Rif. EP283737506B1, WO2017212396)

Nel 2025, Ferdiam srl è diventato membro di RJC (Responsible Jewellery Council) e a maggio 2025 ha ottenuto la certificazione secondo lo standard COP RJC 2019 con validità fino a maggio 2028. Ferdiam srl ha deciso di aderire a RJC in quanto Ente globale per l'adesione e gli standard per la gioielleria responsabile lungo l'intera catena di approvvigionamento, dalla miniera alla vendita al dettaglio. "Codice di condotta" fa riferimento ai principali quadri di sviluppo, tra cui la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, i principi dell'ILO, il Global Compact delle Nazioni Unite e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG).

Nel 2026 ha intrapreso il percorso di certificazione LGMS (Laboratory Grown Material Standard), nuovo standard del Responsible Jewellery Council (RJC) dedicato alle aziende che producono, commercializzano o lavorano diamanti e pietre preziose sintetiche (lab-grown) integrandolo ai nuovi requisiti COP 2024.

La visita di certificazione è prevista per settembre 2026.

La responsabilità sociale d'impresa, è fondamentale per la continuità e il successo dall'attività aziendale.

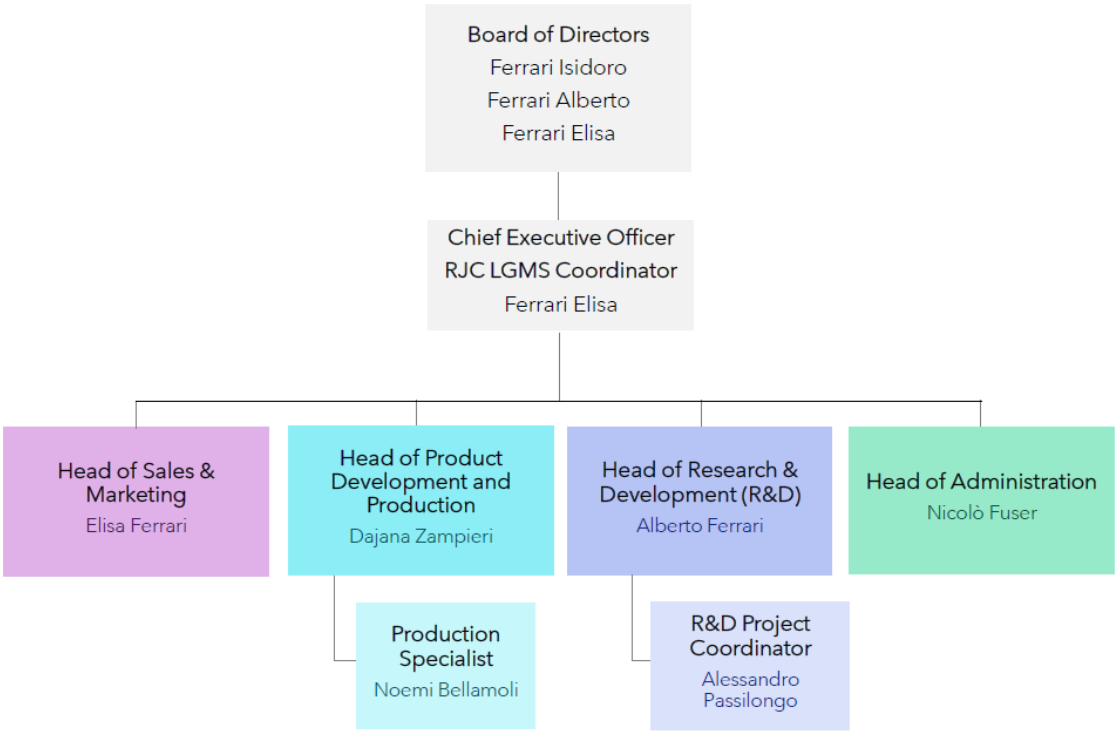
20 luglio 2026
Presidente del CDA

Isidoro Ferrari

2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

Ragione sociale	**FERDIAM SRL**
Sede legale	*via del Lavoro 2 Grezzana (VI)*
Telefono	*045-4826040*
indirizzo	*via del Lavoro 2 Grezzana (VI)*
Sito web	*www.ferdiam.it*
e-mail	*info@ferdiam.it*
C.F. e P.IVA	*04205590237*

Organigramma Aziendale:



3. GOVERNANCE, IMPEGNI E STAKEHOLDERS

3.1 ADOZIONE CODICI DI CONDOTTA, PRINCIPI E CARTE VALORI e SISTEMA DI GESTIONE

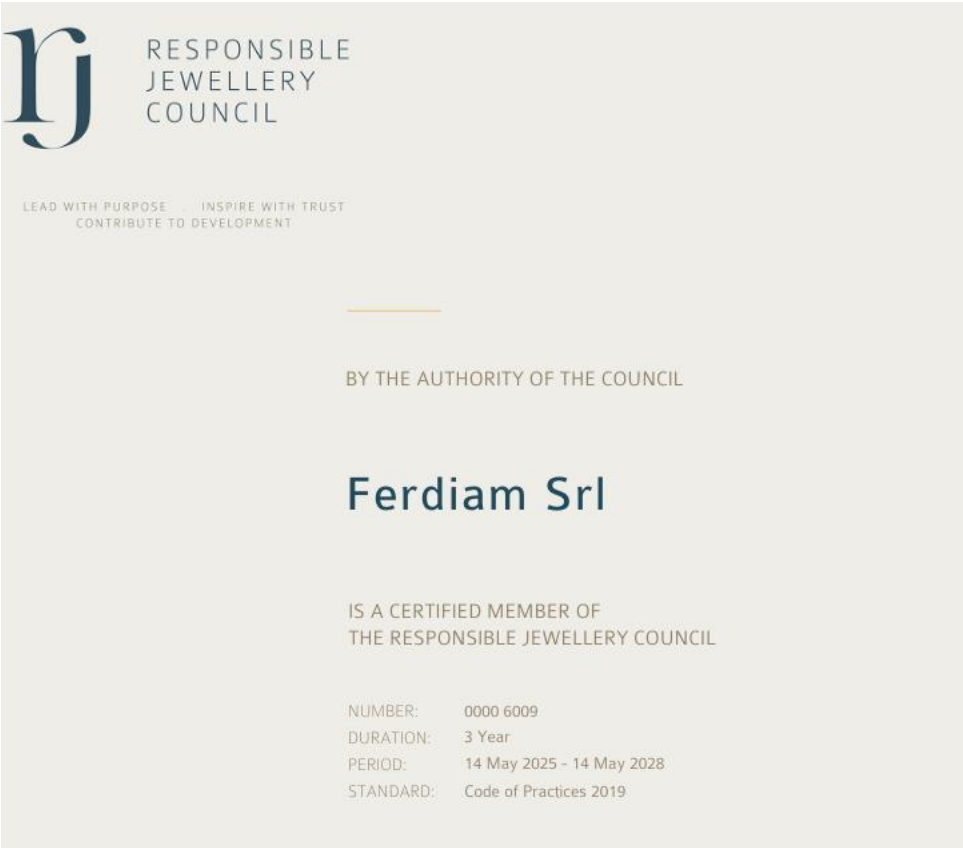
Ferdiam srl ha adottato un sistema di gestione conforme ai requisiti RKC COP 2019 dal 24.06.2024. A marzo 2026 il sistema di gestione composto da :

- Politica
- Manuale RJC
- Pocedure
- Istruzioni
- registrazioni

è stato revisionato per recepire lo standard COP 2024 e LGMS 2025.
Tali sistema risulta ad oggi efficace per tenere sotto controllo le aree coinvolte:

1. CONFORMITA' LEGALE
2. POLITICA E SISTEMI DI GESTIONE
3. RENDICONTAZIONE
4. CONTABILITA' FINANZIARIA
5. PARTNER D'IMPRESA
6. DIRITTI UMANI
7. DUE DILIGENCE
10. SVILUPPO SOCIALE
11. CORRUZIONE E PAGAMENTI FACILITATORI
12. CONOSCI LA TUA CONTROPARTE (KYC): RICICLAGGIO DI DENARO E FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO
13. SICUREZZA
14. DICHIARAZIONE DI PROVENIENZA
15. CONDIZIONI GENERALI D'IMPIEGO
16. ORARIO DI LAVORO
17. RETRIBUZIONE
18. MOLESTIE, PROCEDURE DISCIPLINARI, VERTENZE AZIENDALI E MISURE CONTRO LE RITORSIONI
19. LAVORO MINORILE
20. LAVORO FORZATO
21. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
22. NON DISCRIMINAZIONE
23. SALUTE E SICUREZZA
24. GESTIONE AMBIENTALE
25. SOSTANZE PERICOLOSE
26. RIFIUTI ED EMISSIONI
27. USO DELLE RISORSE NATURALI
28. INFORMAZIONI SUI PRODOTTI
29. PROCESSO KIMBERLY
30. CLASSIFICAZIONE, ANALISI E STIMA

3.2 CERTIFICAZIONI


RESPONSIBLE
JEWELLERY
COUNCIL

LEAD WITH PURPOSE . INSPIRE WITH TRUST
CONTRIBUTE TO DEVELOPMENT

BY THE AUTHORITY OF THE COUNCIL

Ferdiam Srl

IS A CERTIFIED MEMBER OF
THE RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL

NUMBER: 0000 6009
DURATION: 3 Year
PERIOD: 14 May 2025 - 14 May 2028
STANDARD: Code of Practices 2019

3.3 POLITICA RJC & LGMS

La Società Ferdiam srl è riconosciuta nel mercato dei preziosi con il Marchio DIAMART

La Nostra Politica è una MISSION che contiene un insieme di impegni relativi all'integrità aziendale, al diritto del lavoro, alla gestione ambientale e all'approvvigionamento responsabile, adottata internamente e divulgata a tutti i nostri partner. A garanzia del rispetto dei requisiti di eticità, sicurezza e ambientali la Società ha implementato un sistema organizzativo interno conforme ai requisiti COP RJC & LGMS.

L'Azienda si impegna a operare secondo prassi di business responsabile, etiche, socialmente sostenibili e conformi alla normativa applicabile, in linea con la Norma RJC per i Materiali Prodotti in Laboratorio (LGMS), con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, con la Guida OCSE sulla due diligence per la condotta d'impresa responsabile e con gli altri standard internazionali di riferimento.

La presente Politica si applica a tutte le attività aziendali rientranti nell'ambito di certificazione LGMS e RJC COP

, per quanto possibile, si estende ai partner d'impresa, ai fornitori e agli altri soggetti della catena di fornitura.
FERDIAM SRL si attiene alle leggi vigenti ed alle norme tecniche pertinenti del proprio settore, garantendo una costante informazione sugli aggiornamenti e tempestivo recepimento degli stessi.
FERDIAM SRL rispetta le leggi in vigore sui diritti di proprietà intellettuale, a tal fine, l'Azienda adotta misure organizzative e procedurali per monitorare la conformità in materia di proprietà intellettuale e prevenire utilizzi non autorizzati.
L'Azienda si impegna a garantire che tutte le dichiarazioni rese – incluse quelle relative a prodotti, sostenibilità, certificazioni e appartenenza a RJC – siano veritiere, verificabili, chiare e non fuorvianti. L'uso di marchi, loghi e riferimenti a RJC avviene nel rispetto delle regole applicabili e dei diritti di proprietà intellettuale.
FERDIAM SRL ha intrapreso un percorso di certificazione a dimostrazione del rispetto dei Principi e le Norme di Procedura RJC e LGMS di cui intendiamo informare i nostri Stakeholder (dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti) in modo da porre l'accento sui principi in essi contenuti, divulgando gli stessi tramite anche la condivisione della presente Politica e della rendicontazione annuale nel sito internet.
FERDIAM SRL richiede ai propri fornitori e collaboratori esterni il rispetto dei principi e delle prescrizioni previste dalla presente policy. La presente policy sottolinea l'importanza che l'Azienda attribuisce all'agire con integrità e responsabilità nei confronti di dipendenti, partner commerciali, pubbliche amministrazioni e, in generale, tutte le persone con le quali interagisce.
Siamo attenti nel valutare i rischi, compresi quelli derivanti dai nostri soci in affari, analizzando le situazioni più sensibili e implementando procedure e controlli adeguati nel rispetto dei diritti umani, dei principi sociali e dell'ambiente.
L'Azienda promuove l'adozione di prassi di business responsabile tra i propri partner d'impresa, fornitori e collaboratori. A tal fine, comunica le proprie aspettative in materia di diritti umani, condizioni di lavoro, legalità e conformità LGMS e integra tali principi nei processi di selezione e gestione dei partner.
Le relazioni della Società con i fornitori e i collaboratori esterni, nel perseguimento del massimo vantaggio competitivo, sono improntate alla lealtà, all'imparzialità e al rispetto delle pari opportunità verso tutti i soggetti coinvolti.
Non tolleriamo alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione, neanche ove attività di tal genere fossero nella pratica ammesse, tollerate o non perseguite giudizialmente.
È vietato il pagamento di tangenti o accettazione di qualsiasi bene e proteggiamo i lavoratori da qualsiasi sanzione o conseguenza negativa per aver individuato in buona fede preoccupazioni relative a sospette corruzioni, rifiutarsi di partecipare a corruzione o rifiutarsi di pagare un pagamento di facilitazione quando i pagamenti di facilitazione sono proibiti, anche se questa azione può comportare la perdita di attività per l'impresa.

Non tolleriamo il riciclaggio di denaro sporco e/o il finanziamento di attività terroristiche.

Ci impegniamo nell'attività del Know Your Customer e Supplier ed esercitiamo la massima vigilanza sulla nostra catena di approvvigionamento, nello specifico per la fornitura di polveri di diamanti contenenti anche metalli preziosi.

Ci impegniamo ad adottare ogni ragionevole misura di controllo volta ad assicurarci di acquistare polveri di diamanti da filiere che rispettano le linee guida WDC (World Diamond Council).

Le nostre collezioni con polvere di diamanti naturale e/o sintetici sono formalmente dichiarate e riconosciute, al fine di essere trasparenti con il nostro Cliente (si rimanda al nostro sito internet per il dettaglio delle collezioni).

Eventuali lavorazioni customizzate per il Cliente riportano le specifiche del prodotto realizzato nella documentazione commerciale.

Ci impegniamo ad adottare le migliori soluzioni possibili volte a garantire misure per la sicurezza del prodotto all'interno della sede e durante le spedizioni, per prevenire furti, danni o sostituzioni.

Crediamo nei valori della sicurezza e del benessere di dipendenti, visitatori e altri rilevanti stakeholder che visitano la nostra azienda.

L'Azienda promuove i valori di eguaglianza, inclusione, equità e diversità, nel rispetto dei più elevati standard di comportamento etico. Crediamo e ci impegniamo a rispettare i diritti umani fondamentali e la dignità del singolo individuo, secondo la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani sancita dalle Nazioni Unite.

L'Azienda riconosce e rispetta i diritti umani internazionalmente riconosciuti e si impegna a prevenire, evitare e affrontare eventuali impatti negativi sui diritti umani derivanti dalle proprie attività, dai rapporti commerciali e dalla catena di fornitura.

L'Azienda ha implementato un processo di due diligence sui diritti umani, proporzionato alla natura, alle dimensioni e ai rischi delle proprie attività, volto a identificare, valutare, prevenire, mitigare e, ove necessario, porre rimedio a impatti negativi effettivi o potenziali. Qualora l'Azienda abbia causato o contribuito a generare impatti negativi sui diritti umani, si impegna ad adottare misure correttive e di rimedio adeguate.

L'Azienda si impegna a garantire condizioni di lavoro eque, sicure e dignitose e a rispettare le convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

In particolare, l'Azienda:

non tollera il lavoro minorile e si impegna a prevenirlo in tutte le proprie attività e, per quanto possibile, nella catena di fornitura;

non pratica né tollera alcuna forma di lavoro forzato o obbligato, inclusa la ritenzione di documenti o la limitazione della libertà di movimento;

riconosce e rispetta la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, nel rispetto della normativa applicabile;

garantisce pari opportunità e non discriminazione, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso;

non tollera molestie, abusi o ritorsioni di alcun tipo;

rispetta la normativa vigente in materia di orario di lavoro, retribuzione, riposi e congedi.

Siamo impegnati a garantire elevati standard sanitari e di sicurezza sul lavoro nella nostra azienda, grazie anche alla collaborazione del Responsabile Sicurezza sul Lavoro e del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

La tutela della salute e della sicurezza delle persone costituiscono valori fondamentali per l'Azienda. L'Azienda si impegna a:

garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri;

identificare e gestire i rischi per la salute e la sicurezza.

L'Azienda favorisce la creazione di un ambiente di lavoro che rispetta gli individui. L'impegno ad alimentare una cultura dell'inclusione che tiene conto dell'individualità di ciascun dipendente o candidato si traduce nel non operare alcuna discriminazione di razza, appartenenza ad etnie, casta, nazionalità, religione, disabilità fisica o mentale, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato, affiliazione politica, stato coniugale, aspetto fisico, età, in modo che a tutte le persone "idonee al lavoro" siano accordate pari opportunità senza discriminazione in base a fattori non correlati alla loro capacità di svolgere la mansione prevista e a non praticare qualsiasi forma di molestia.

L'azienda non ostacola i diritti sindacali e la libertà di associazione ai sindacati dei propri dipendenti.

L'Azienda mette a disposizione meccanismi di segnalazione e reclamo accessibili, imparziali e riservati, aperti a lavoratori e parti interessate, garantendo l'assenza di ritorsioni. Le segnalazioni vengono esaminate in modo tempestivo e, ove necessario, danno luogo a misure correttive e di rimedio adeguate.

L'Azienda ha implementato una procedura interna affinché il personale possa segnalare anche in maniera anonima eventuali irregolarità, mettendo a disposizione un canale per raccogliere tali segnalazioni.

Qualora non siano rispettati i principi qui riportati ci attiveremo ad applicare sanzioni disciplinari come previsto nei CCNL metalmeccanico applicato.

La nostra Società si sta impegnando nell'adozione di misure interne anche nell'ottica di ridurre l'impatto della nostra attività sull'ambiente circostante, salvaguardandolo:

assenza di sostanze tossiche nelle operazioni di produzione;

riducendo al minimo l'impatto negativo delle nostre attività sull'ambiente;

smaltendo in modo responsabile i rifiuti;

riducendo il consumo di carta, d'acqua e d'energia.

L'azienda effettua annualmente l'analisi degli aspetti e degli impatti ambientali. Pur in presenza di rischi ambientali valutati come molto bassi, si impegna a monitorare gli aspetti ambientali in modo proattivo. Ferdiam promuove l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili, selezionando fornitori energetici in linea con i principi di sostenibilità ambientale e di riduzione delle emissioni (Obiettivo 7: Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni).

La gestione degli adempimenti è supportata da consulente esterno specializzato e lo smaltimento dei rifiuti è affidato a società autorizzata, mediante l'utilizzo di contenitori idonei e conformi alla normativa vigente.

Politica OECD:

Ci impegniamo inoltre ad esercitare la nostra influenza per prevenire abusi e a sostenere una condotta responsabile anche tra i nostri Partner aziendali, in modo che anche da parte loro si osservino pratiche di business eticamente sostenibili e rispettose delle leggi e dei regolamenti applicabili.

Riguardo a gravi abusi associati all'estrazione, al trasporto e al commercio di oro e
diamanti

Non intendiamo tollerare, trarre profitto o favorire:

a. torture, trattamento crudele, disumano e degradante;

b. lavoro forzato o obbligatorio;

c. forme di lavoro minorile;

d. violazioni e abusi dei diritti umani;

e. crimini di guerra, violazioni del diritto internazionale umanitario, crimini contro l'umanità o genocidio.

Riguardo al sostegno diretto o indiretto a gruppi armati non governativi

Non intendiamo tollerare il sostegno diretto o indiretto a gruppi armati non governativi, compreso tra l'altro il procacciamento di oro e diamanti, l'effettuazione di pagamenti, l'assistenza, la fornitura di apparecchiature a gruppi armati non governativi o a loro affiliati chein modo illegale:

a. controllano siti minerari, rotte di trasporto, punti di commercializzazione dell'oro e diamanti

b.tassano, estorcono denaro, metallo prezioso nei siti minerari, lungo le rotte di trasporto o nei punti di commercializzazione.

Riguardo a corruzione attiva o dichiarazione falsa sull'origine dell'oro e diamanti

Non intendiamo offrire, promettere o richiedere tangenti e intendiamo opporci alla
sollecitazionedi tangenti, alla richiesta di occultare o di dissimulare l'origine dell'oro e diamanti, o di dichiarare il falso in materia di tasse, imposte, tariffe e royalty pagate ai governi a scopo di estrazione, commercio, movimentazione, trasporto ed esportazione di oro e
diamanti.

Riguardo al riciclaggio di denaro

Intendiamo sostenere gli sforzi e contribuire alla efficace eliminazione del riciclaggio di denaro laddove identificassimo il rischio di riciclaggio di denaro derivante da o collegato
all'estrazione, al commercio, alla movimentazione, al trasporto o all'esportazione di oro e
diamanti. Cesseremo immediatamente ogni impegno con fornitori a monte della filiera, qualora riscontrassimo che siano impegnati, si approvvigionino o siano collegati ad una controparte che commette gli abusi descritti nella presente politica.

La presente Politica è approvata dalla Direzione, comunicata al personale e resa disponibile alle parti interessate. L'Azienda assegna ruoli e responsabilità adeguati per la sua attuazione e si impegna a riesaminarla periodicamente, almeno una volta all'anno o in caso di cambiamenti significativi, al fine di garantirne l'adeguatezza, l'efficacia e l'allineamento continuo ai requisiti RJC e LGMS.

La presente policy è esposta presso la sede operativa oltre a esser resa pubblica sul nostro sito internet www.ferdiam.it e www.diamart.com

Tale policy è stata revisionata a marzo 2026 per recepire i nuovi requisiti RJC COP 2024 e LGMS 2025. La politica risulta ad oggi congrua alla realtà aziendale e efficace.

3.4 STAKEHOLDERS

Categoria	**Sottocategoria**	**Individuazione degli specifici Stakeholder**	**Cosa si aspettano**
1) RISORSE UMANE	SOCI	Vedere Visura	Solidità economico Finanziaria Trasparenza Gestione efficace dell'emergenza Rispetto delle norme e leggi anche da parte di tutti i Partner Impresa Rispetto dei requisiti COP 2024 da parte di tutta la filiera (Fornitori e Clienti) Due diligence sui Partner d'Impresa- rispetto lenee guida OCSE
	Dipendenti	Elenco Dipendenti	Stabilità lavorativa- puntualità nell'erogazione del Salario rispetto CCNL orafo argentieri Ambiente salubre e sicuro Definizione chiara dei ruoli e responsabilità
2) CLIENTI	Grossisti, Dettaglianti	Software gestionale	Tempestività risposta nella conferma ordine Consegna nei tempi concordati Qualità/prezzo del prodotto Sviluppo prodotto in collaborazione con il Cliente Rispetto delle priorità di evasione ordine
3) FORNITORI	Fornitore metallo prezioso	Software gestionale	Pagamenti in tempi concordati Fissazione metallo Continuità nella Fornitura
	Smaltimento rifiuti	FALZI SRL	Rispetto pagamenti concordati Ordini di acquisto chiari Tempistiche di fornitura concordate Continuità nella Fornitura
	Fornitori	Software gestionale	Rispetto pagamenti concordati

	(materiale e servizi)		Ordini di acquisto chiari Tempistiche di fornitura concordate Continuità nella Fornitura
	Ente di certificazione	BUREAU VERITAS ITALIA- DNV	Rispetto dei requisiti cogenti Rispetto requisiti RJC- ISO 9001
	Outsourcing (DIAMANTATURA - SATINATURA - SMALTATURA)	Software gestionale	rispetto pagamenti concordati scheda di produzione Tempistiche di fornitura concordate Materiale idoneo per la lavorazione Continuità nella Fornitura
4) CONCORRENTI	Concorrenti	Non disponibili	Leale concorrenza
5) PARTNER FINANZIARI	Banche	Software gestionale	Solidità/affidabilità Bilancino trimestrale Bilancio annuale
	Campagne assicurative	Software gestionale	Pagamenti delle rate Assenza di furti
6) ENTI NORMATIVI-ISTITUZIONALI	ARPAV		Rispetto norme cogenti
	INPS/INAIL		Rispetto norme cogenti
	GUARDIA DI FINANZA		Rispetto norme cogenti
	SINDACATI	NON PRESENTI	Rispetto norme contrattuali sul lavoro- sicurezza-infrastrutture
7) COMUNITA' LOCALE	Abitanti della zona	Comune di Grezzano (VR)	Rispetto dell'ambiente Responsabilità sociale
	Altre aziende del territorio	Comune di Grezzano (VR)	Rispetto dell'ambiente Responsabilità sociale

4. DIRITTI DEI LAVORATORI E CONDIZIONI DI LAVORO

Il rapporto che abbiamo creato in questi anni con le persone che ogni giorno lavorano con noi ci ha permesso nel corso degli anni di costruire un legame di fiducia che si rinnova giorno dopo giorno e si rafforza con la nostra crescita aziendale.

Siamo convinti e ancor più crediamo che il rapporto con le nostre persone debba avere l'obbiettivo primario di favorire la loro crescita, il loro percorso professionale.

Applichiamo un approccio focalizzato sempre sul lavoro di squadra, lavoro basato sulla condivisione e sulla comunicazione.

I diritti umani sono quei diritti che ci spettano semplicemente perché siamo esseri umani. Essi rappresentano le condizioni universalmente riconosciute e consentono ad ogni individuo di preservare la sua dignità.

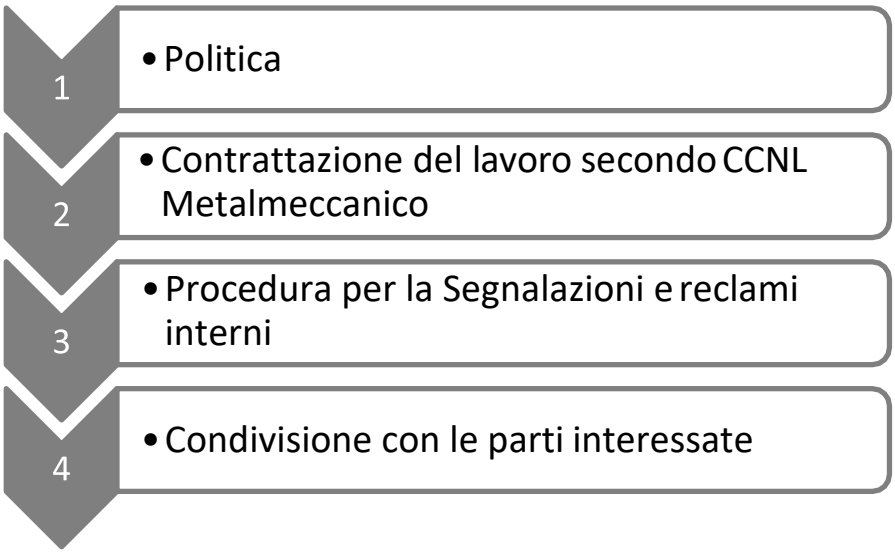
Cosa sono i diritti umani:

- Diritti sociali, culturali ed economici – come il diritto a partecipare ad attività culturali, il diritto al cibo, il diritto all'acqua potabile e all'igiene e il diritto all'educazione;
- Diritti dei lavoratori – come il diritto alla libertà di associazione e all'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, e la libertà dal lavoro forzato, dal lavoro minorile e dalla discriminazione;
- Diritti civili e politici – come il diritto alla vita e alla libertà, la libertà di espressione, e l'uguaglianza davanti alla legge.

FERDIAM SRL non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda.
Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

All'interno dell'azienda non sono presenti lavoratori iscritti a sindacati, FERDIAM SRL. rispetta la volontà di adesione ai lavoratori.

4.1 APPROCCIO



Il contratto nazionale metalmeccanico è il punto di riferimento per la categoria e applicato integralmente secondo le disposizioni nazionali. I diritti sindacali e di espressione sono tutelati e accolti dalla Direzione.

Sono riconosciute oltre le disposizioni nazionali e internazionali le convenzioni internazionali, le dichiarazioni sui diritti umani e i patti internazionali.

Tutele:

Sono tutelati secondo contratto nazionale i diritti familiari, le gravidanze verificando la salubrità delle attività, i controlli medici periodici, le valutazioni di rischio per le attività specifiche al fine di tutelare il diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro e il livello di stress da lavoro correlato.

Fornendo percorsi formativi e dotazioni per mitigare il rischio di incidenti sul posto di lavoro e prevenire situazioni di disagio fisico.

L'orario di lavoro è gestito secondo il contratto nazionale, orario settimanale copre le 40 ore, gli straordinari sono gestiti a livello contrattuale e utilizzati solo in caso di effettiva necessità.

Il lavoro minorile è definito con età inferiore ai 18 anni e si intendono tutte quelle forme che possono privare i minori della loro infanzia e fanciullezza, del loro potenziale e della dignità e che è dannoso per il loro sviluppo sul piano sociale, fisico e mentale. Si riferisce a lavoro mentalmente, fisicamente e moralmente pericoloso o dannoso per i minori e che interferisce con la loro scolarizzazione:

- Privandoli dell'opportunità di andare a scuola;
- Obbligandoli a lasciare la scuola prima del tempo;
- Imponendo loro di cercare di combinare la frequentazione della scuola con un lavoro eccessivamente prolungato e pesante.

Il dipendente più giovane è nato nel 2002.

Ad oggi non vi sono contratti di apprendistato né stagisti.

L'accesso di personale esterno è registrato all'entrata e all'uscita e sono fornite indicazioni sulla sicurezza in stabilimento.

Il CCNL di riferimento è disponibile in bacheca.

4.2 STRUTTURA ORGANICO

In fase di start up della Società, la Stessa ha privilegiato contratti a tempo determinato che successivamente sono stati tramutati in indeterminato.

Applichiamo e teniamo sempre come riferimento le relazioni industriali in essere, applichiamo il Metalmeccanico.

Occupazione

Composizione del personale per età

Fascia di età	2024	2025
21-30	1	1D
31-40	1	1D
41-50	2	1 D 2 U
Over 50	0	1U
Totale dipendenti	3 dip e 1 amministratore delegato e 1 consigliere	4 dip e 1 amministratore delegato e consigliere

Composizione organico per età

Composizione del personale per tipo di contratto

Tipologia di Contratto	Anno	2024	2025
Organico a tempo determinato	N°	0	1
Organico a tempo indeterminato	N°	3	3
Collaboratori non dipendenti	N°	2	2

FERDIAM SRL. applica il criterio meritocratico, quindi a tutti i dipendenti è data la possibilità di avanzare di livello qualora aumentino le proprie competenze, professionalità e capacità organizzativa.

Genere	2024
Donne	2+1
Uomini	1
Totale dipendenti	3 + Amm Delegato
stranieri	0

FERDIAM SRL. non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratrici e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e

contatto fisico, nei luoghi di lavoro.

Al fine di accrescere le competenze dei collaboratori, ogni anno l'azienda si impegna attraverso la formazione tecnica interna a trasferire le competenze ai lavoratori, unitamente viene sempre organizzata la formazione
obbligatoria della Sicurezza sul Lavoro.

MEDIA ANNI DI PERMANENZA IN AZIENDA AL 31.12.24 = 10 ANNI

Ne 2025 è entrata una nuova risorsa.

4.4 PROCEDURE DISCIPLINARI - SEGNALAZIONI

Il contratto CCNL della Metalmeccanico definisce le modalità per la gestione dei provvedimenti disciplinari.

Con l'implementazione del sistema RJC abbiamo implementato una procedura di segnalazioni rivista a marzo 2026, pubblicata sul nostro sito e di seguito riportata.

FERDIAM S.R.L. ha istituito un canale di comunicazione riservato per raccogliere segnalazioni, reclami, suggerimenti e informazioni provenienti da lavoratori, clienti, fornitori, partner commerciali e altre parti interessate, riguardanti pratiche o comportamenti interni o esterni che possano violare i diritti umani, i principi etici aziendali, i requisiti del Responsible Jewellery Council (RJC) o generare altre preoccupazioni etiche lungo la filiera.

Il presente canale è a disposizione dei lavoratori e di tutte le parti interessate interne ed esterne che desiderino segnalare comportamenti, situazioni o pratiche che possano risultare in contrasto con i diritti umani, i principi etici aziendali, i requisiti del Responsible Jewellery Council (RJC) o con i principi di approvvigionamento e gestione responsabile della filiera.

Il canale è dotato di strumenti idonei a raccogliere e gestire segnalazioni, anche in forma anonima, riguardanti qualsiasi situazione che possa avere impatti sui diritti umani, sull'etica aziendale, sulla correttezza delle pratiche commerciali, sulla prevenzione della corruzione, sulla gestione responsabile della filiera dell'oro, dei diamanti e degli altri materiali trattati da FERDIAM S.R.L.

Le segnalazioni possono riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, violazioni dei diritti umani, lavoro minorile, lavoro forzato, discriminazione, molestie, salute e sicurezza sul lavoro, pratiche corruttive, approvvigionamento responsabile, comportamenti non etici, dichiarazioni ingannevoli, non conformità ai requisiti RJC o altre situazioni che possano avere impatti negativi sulle persone, sull'ambiente o sull'integrità della filiera.

Le segnalazioni possono essere trasmesse con una delle seguenti modalità:

- Compilando l'apposito modulo sul nostro sito web all'indirizzo Contatti – DiamArt
- Chiamando il numero di telefono (+39) 045-4826040 dal lunedì al venerdì dalle 8:30 alle 12:30 – dalle 14:00 alle 18:00
- Inviando un'email a: elisa.ferrari@ferdiam.it
- Inviando una lettera all'indirizzo: FERDIAM SRL, Viale del lavoro 2, 37020 Grezzana (VR, Italy)

Tutti i lavoratori e le parti interessate possono presentare segnalazioni attraverso i canali sopra indicati. I dipendenti possono inoltre rivolgersi direttamente al Coordinatore RJC mediante comunicazione verbale, scritta o tramite posta elettronica.

FERDIAM S.R.L. mette inoltre a disposizione una cassetta chiusa a chiave collocata nell'area break aziendale, accessibile ai lavoratori, affinché possano essere presentate segnalazioni anche in forma anonima.

FERDIAM S.R.L. si impegna a garantire che tutte le segnalazioni siano gestite in modo riservato, imparziale, tempestivo e senza ritorsioni nei confronti di chi le presenta in buona fede. La riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni ricevute sarà tutelata nei limiti consentiti dalla normativa applicabile. Non saranno tollerate discriminazioni, penalizzazioni, minacce o altre forme di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione in buona fede.

In caso di segnalazione o reclamo, FERDIAM S.R.L. si impegna a:

- raccogliere tutte le informazioni necessarie;
- spiegare la procedura di gestione della segnalazione o del reclamo;
- considerare, ove possibile, le preferenze espresse dal segnalante riguardo alla gestione della segnalazione;
- valutare la segnalazione in modo imparziale e, ove necessario, svolgere gli opportuni approfondimenti;
- decidere come gestire la segnalazione e coinvolgere eventuali soggetti competenti qualora necessario;
- definire e attuare eventuali azioni correttive o misure di miglioramento ritenute necessarie;
- mantenere informato il segnalante, ove possibile e compatibilmente con gli obblighi di riservatezza, sullo stato della segnalazione e sugli esiti della relativa gestione, fornendo inoltre un riscontro iniziale sulla presa in carico della segnalazione entro 30 giorni dal ricevimento della stessa, qualora il segnalante abbia reso disponibili i propri recapiti;
- conservare la documentazione relativa alle segnalazioni e ai relativi accertamenti per almeno cinque anni.

La presente procedura non limita il diritto delle parti interessate di rivolgersi alle autorità competenti o ad altri meccanismi di tutela previsti dalla normativa applicabile.
FERDIAM S.R.L. considera le segnalazioni uno strumento fondamentale per individuare e prevenire comportamenti non conformi, promuovere il rispetto dei diritti umani, migliorare le proprie prestazioni etiche e sostenere una filiera responsabile e trasparente.

4.5 ORARIO DI LAVORO

FERDIAM SRL applica un orario lavorativo che rispetta pienamente le regole stabilite da CCNL Metalmeccanico rinnovato il 22 novembre 2025 fino al 30 giugno 2028 e delle leggi applicabili in materia.

Orari di Lavoro:

Il personale in produzione lavora da lunedì a venerdì dalle 8 - 12.00 e 13 – 17 con flessibilità in entrata e uscita.

La settimana di lavoro non supera le 40 ore ordinarie.

4.6 RETRIBUZIONE

L' azienda applica il CCNL Metalmeccanica Industria vigente. I dipendenti percepiscono una retribuzione pari o superiore ai minimi retributivi previsti dal contratto collettivo applicabile. L'azienda verifica periodicamente i livelli retributivi confrontandoli con benchmark riconosciuti di salario dignitoso (Living Wage).

Per Grezzana (VR) non esiste un valore ufficiale e legale di Living Wage, ma è possibile utilizzare benchmark riconosciuti a livello internazionale, come quelli pubblicati da WageIndicator o dalle metodologie riconosciute da IDH.

In assenza di un benchmark specifico per Grezzana, per il Veneto i valori utilizzati nelle valutazioni di sostenibilità sociale si collocano generalmente in una fascia di circa 1.700-2.000 € lordi mensili per un lavoratore full-time, a seconda della composizione familiare e della metodologia adottata.

Attualmente il livello più basso in azienda è un D1 con una retribuzione lorda mensile di 1828,12 euro, in linea con i minimi contrattuali del settore e il dato appare generalmente coerente con i benchmark di Living Wage utilizzati in Italia.

5. SALUTE E SICUREZZA

Il personale è formato secondo quanto previsto dal D. Lgs 81/08 e s.m.i, l'Accordo stato regione 2012 e in particolare secondo quanto previsto dall' Articolo 36 - Informazione ai lavoratori, Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e successivi aggiornamenti.

Il sistema di gestione per la sicurezza ha preso in esame i seguenti aspetti (elenco dei principali documenti):

- Documento di valutazione dei rischi (DVR)
- Documento di valutazione dei rischi da agenti chimici
- Documento di valutazione del rischio di incendio
- Piano di Emergenza
- Documento di Valutazione del Rischio da movimentazione manuale dei carichi
- Documento di Valutazione del Rischio Rumore
- Documento di Valutazione del Rischio Vibrazioni
- Documento di Valutazione del Rischio Stress da lavoro-correlato
- Documentazione valutazione rischio gestanti
- Procedura per gli spandimenti accidentali

Le risorse messe in campo a livello preventivo e di rispetto normativo sono:

- nomina del RSPP avvenuta 29.03.24
- elezione del RLS in data 02.09.24
- nomina del medico competente del 04.06.24
- creazione squadra emergenza conclusa in data 21.06.24
- prova evacuazione in data 05.11,2025
- riunione annuale art. 35 in data 19.12.2025

Non sono stati rilevati situazioni di pericolo e non ci sono stati incidenti nel 2024 e nemmeno dall'inizio dell'attività.

Infortuni	Anno	2024	2025
	N°	0	0

6. PROCESSI PRODUTTIVI E PERFORMANCE AMBIENTALI

L'Analisi dei rischi ambientali effettuata presso FERDIAM SRL ha avuto lo scopo di acquisire una conoscenza completa, approfondita e documentata degli aspetti ambientali correlati alle proprie attività, ai propri prodotti e servizi nonché valutare gli impatti ambientali più significativi in base ai quali fissare gli obiettivi di miglioramento.

Si riporta che non si sono rilevate segnalazioni ambientali nel 2024 e nel 2025.

Smaltimento rifiuti

Il personale è coinvolto nella corretta gestione e differenziazione dei rifiuti, al fine di mandare a recupero quanto più possibile.

I rifiuti prodotti durante le lavorazioni si riassumono in

CER 15.02.02 CARBONI ATTIVI

CER 08.04.10 RESINA INDURITA

CER 15.01.10 IMBALL CONTENENTI SOST PERICOLOSE

CER 15.01.11 BOMBOLE SPRAY

Vengono inoltre prodotti in quantità minori, non in maniera continuativa, i seguenti rifiuti:

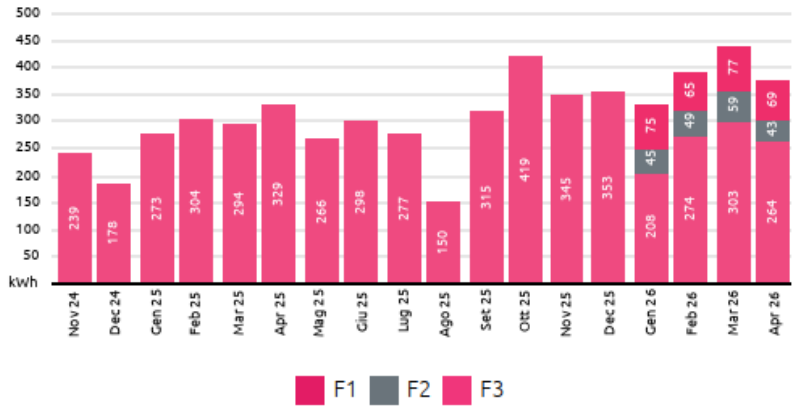
Imballaggi misti, carta / cartone.

La Società si è iscritta al RENTRI.

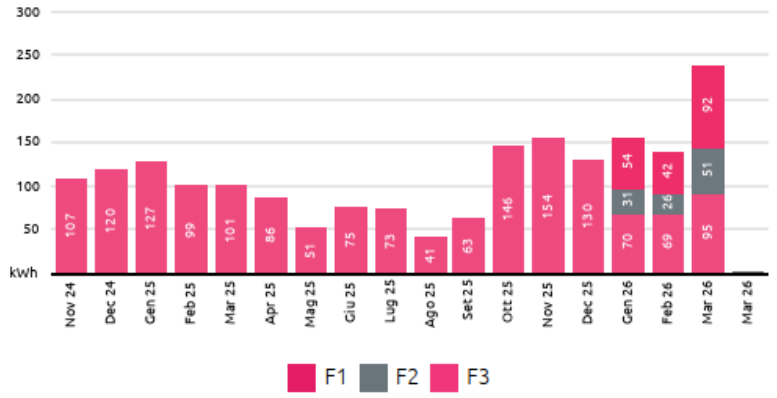
Consumi energetici

I consumi energetici sono principalmente riconducibili agli impianti di raffrescamento, luci e macchinari. La Società ha 2 contatori in quanto sono due appartamenti unificati.

Andamento consumi



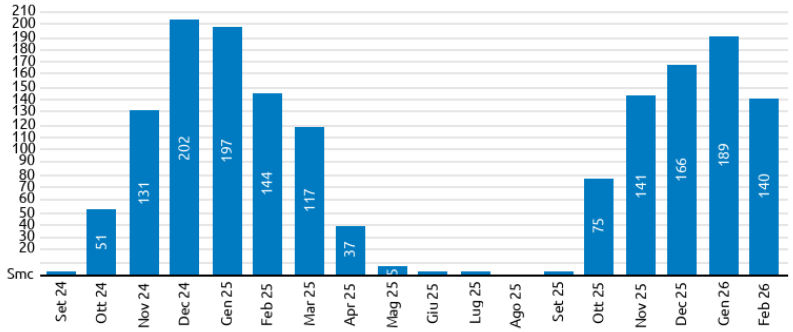
Andamento consumi



Gas Naturale

L'utilizzo del gas naturale è riconducile in azienda per il riscaldamento.

Andamento consumi



Consumi idrici

Il consumo di acqua riguarda principalmente gli usi civili e il lavaggio dei semilavorati.

L'approvvigionamento primario avviene tramite l'acquedotto comunale.

Mc acqua 2024	Mc acqua 2025
32	43

Il processo produttivo di Ferdiam non ha molto impatto su aspetti ambientali ma essendo comunque l'azienda attenta a tali tematiche la Direzione ha deciso di fare propri i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1 - Riduzione dei consumi energetici

Obiettivo: Ridurre del 2% il consumo di energia elettrica per unità di fatturato entro 12 mesi.

Indicatori:

- kWh consumati/€ di fatturato.
- Consumo totale annuo di energia.

Azioni:

- Sensibilizzazione del personale allo spegnimento delle apparecchiature inutilizzate.
- Monitoraggio trimestrale dei consumi.

Obiettivo 2 - Aumento dell'utilizzo di energia rinnovabile

Obiettivo: Raggiungere il 100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate entro il prossimo riesame della Direzione.

Indicatori:

- % di energia acquistata da fornitori certificati green.

Azioni:

- Verifica contratti di fornitura energetica.

Obiettivo 3 - Riduzione del consumo di carta

Obiettivo: Ridurre del 20% il consumo di carta entro 12 mesi.

Indicatori:

- Numero di risme acquistate.
- Consumo carta per addetto.

Azioni:

- Digitalizzazione documentale.

- Firma elettronica.
- Conservazione digitale delle registrazioni RJC/LGMS.

Obiettivo 4 - Formazione ambientale

Obiettivo: Garantire almeno 2 ore annue di formazione ambientale al 100% del personale.

Indicatori:

- Ore di formazione erogate.
- % dipendenti formati.

Azioni:

- Formazione su rifiuti, risparmio energetico e principi RJC-LGMS.
- Sensibilizzazione sugli obiettivi ambientali aziendali.

7. PARTNER D'IMPRESA, DIRITTI UMANI & DUE DILIGENCE

Lo scopo del presente Rapporto di due diligence sulla catena di approvvigionamento e sui diritti umani è quello di fornire informazioni a tutti gli stakeholder di Ferdiam srl sulle politiche, le attività e i risultati correlati in materia di valutazione del rischio e due diligence, con particolare attenzione a diamanti naturali e sintetici, poiché questi materiali sono associati a rischi intrinseci di impatti negativi significativi sui diritti umani.

La catena di fornitura di Ferdiam srl è caratterizzata da un numero limitato di fornitori e partner commerciali, che garantiscono l'approvvigionamento delle materie prime impiegate nei processi produttivi e l'erogazione dei servizi necessari alla gestione dell'attività di produzione di accessori con polveri di diamante naturali e/o sintetiche.

Il sistema di gestione di FERDIAM SRL prevede politiche e procedure con responsabilità chiare e formazione adeguata al personale coinvolto nel processo di acquisto e gestione della polvere di diamante per garantire la corretta attuazione della "Due diligence per approvvigionamento responsabile da aree di conflitto e alto rischio", in conformità con quanto richiesto da RJC COP 2024 e LGMS 2025, punto 7, e dalla Guida OCSE, Step 5.

Il sistema prevede che ogni anno, in occasione della Rendicontazione, venga effettuata una valutazione dei rischi andando a controllare la validità delle certificazioni richieste così come descritto sopra ed il rispetto dei diritti umani. Dall'analisi dei rischi non sono emerse criticità neanche sul tema diritti umani. Si definisce Partner di impresa un'organizzazione o un'Entità aziendale con cui FERDIAM SRL ha diretti rapporti d'affari e che acquista e/o vende un semilavorato che contribuisce direttamente alla fabbricazione o alla vendita di prodotti con preziosi. Sono compresi clienti, Fornitori, tutte le Entità che forniscono servizi correlati ai requisiti del Codice RJC & LGMS

Il codice di Procedura prevede che i Membri RJC in base alle proprie potenzialità, coinvolgano gli stakeholder nell'applicazione dei requisiti RJC.

A tal fine FERDIAM SRL ha inviato a tutti i Clienti la propria Politica RJC & LGSM che riporta come la Direzione FERDIAM SRL è impegnata nel rispetto di tali principi.

Per i fornitori, coinvolti nel Codice di Procedura, FERDIAM SRL ha predisposto un'autocertificazione di applicazione requisiti RJC & LGMS.

A tutti i fornitori viene inviata copia della Politica di FERDIAM SRL.

Unico Fornitore coinvolto nella catena RJC & LGMS sta provvedendo ad inoltrare i documenti richiesti aggiornati.

I Clienti coinvolti hanno dato feedback ed alcuni hanno la certificazione RJC.

Ferdiam
Innovative Diamond Applications

SOCIAL REPORT

Ferdiam S.r.l

Year 2025

CONTENTS

1. VISION AND STRATEGY
2. COMPANY PROFILE
3. GOVERNANCE, COMMITMENTS AND STAKEHOLDERS
4. WORKERS' RIGHTS AND WORKING CONDITIONS
5. HEALTH & SAFETY
6. PRODUCTION PROCESSES AND ENVIRONMENTAL PERFORMANCE
7. BUSINESS PARTNERS & HUMAN RIGHTS

1. VISION AND STRATEGY

Letter to stakeholders

FERDIAM SRL is an innovative SME dedicated to developing innovative technologies and products based on diamond as a raw material. A spin-off of Dellas S.p.a., a leader for over 50 years in the production of diamond tools for stone cutting, it holds extensive specific know-how in the use of this noble element.

Ferdiam created the DiamArt brand with the aim of developing, producing and marketing surfaces made with micro-diamond, also commonly known as diamond powder, helping designers and brands create unique products through the most precious of materials.

Thanks to a unique processing technique that combines artistic craftsmanship and technology, the layer of diamond powder has a certified carat density. DiamArt surfaces are processed according to Brand and Designer drawings to obtain the desired micro-diamond inserts and decorations. The production of micro-diamond surfaces takes place inside Ferdiam's own workshops, through processes carried out by our own staff using our own machinery.

DiamArt technology is patented for the application of micro-diamonds on various supports, to guarantee durability and uniformity of the final aesthetic result. The process is protected by a patent filed in Italy and extended internationally (Ref. EP283737506B1, WO2017212396)

In 2025, Ferdiam srl became a member of RJC (Responsible Jewellery Council) and in May 2025 obtained certification to the COP RJC 2019 standard, valid until May 2028. Ferdiam srl decided to join RJC as it is the global body for membership and standards for responsible jewellery along the entire supply chain, from mine to retail. The "Code of Practices" refers to the main development frameworks, including the Universal Declaration of Human Rights, ILO principles, the United Nations Global Compact and the Sustainable Development Goals (SDGs).

In 2026 it began the certification process for LGMS (Laboratory Grown Material Standard), the new Responsible Jewellery Council (RJC) standard dedicated to companies that produce, trade or process synthetic (lab-grown) diamonds and gemstones, integrating it with the new COP 2024 requirements.

The certification audit is scheduled for September 2026.

Corporate social responsibility is fundamental to the continuity and success of the business.

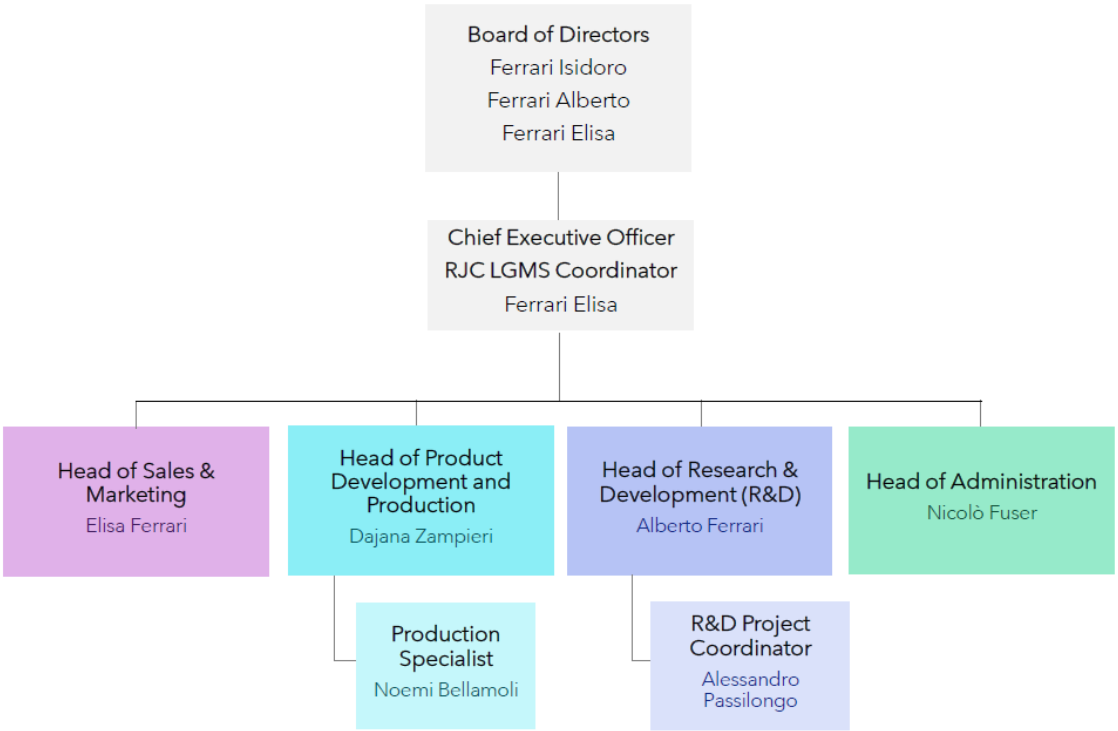
20 July 2026
Chairman of the Board of Directors

Isidoro Ferrari

2. ORGANISATION PROFILE

Company name	**FERDIAM SRL**
Registered office	*via del Lavoro 2 Grezzana (VI)*
Phone	*045-4826040*
address	*via del Lavoro 2 Grezzana (VI)*
Website	*www.ferdiam.it*
e-mail	*info@ferdiam.it*
Tax code and VAT no.	*04205590237*

Company Organisation Chart:



3. GOVERNANCE, COMMITMENTS AND STAKEHOLDERS

3.1 ADOPTION OF CODES OF CONDUCT, PRINCIPLES, VALUE CHARTERS AND MANAGEMENT SYSTEM

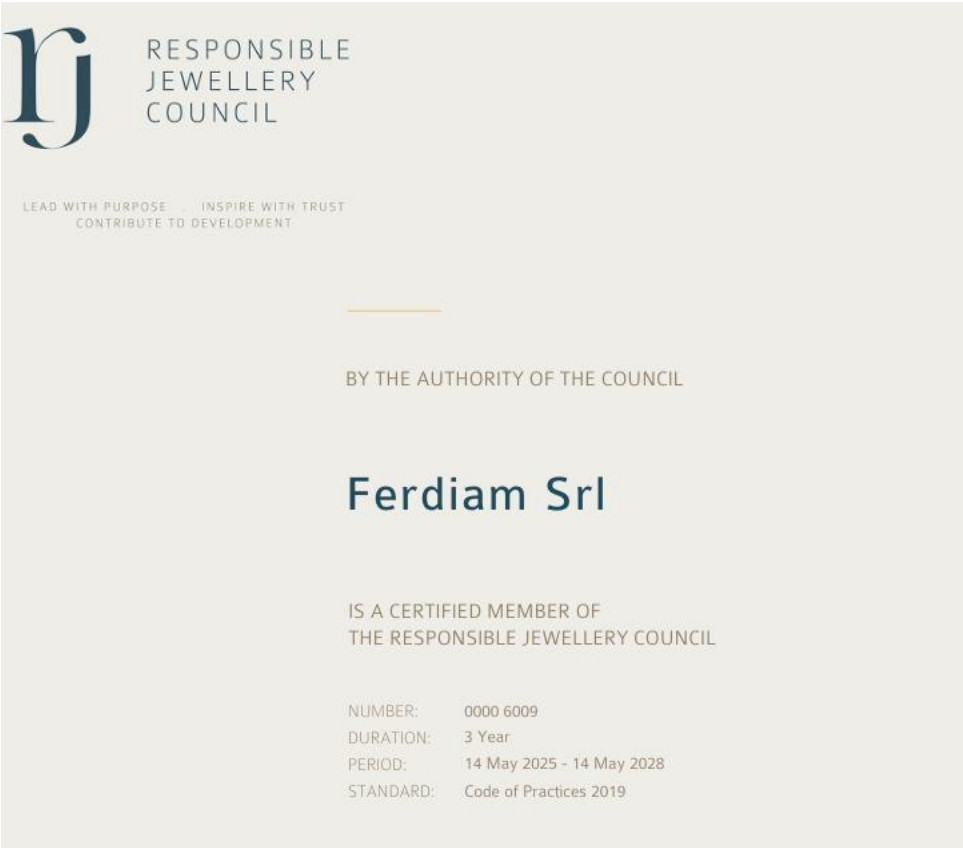
Ferdiam srl has adopted a management system compliant with the RJC COP 2019 requirements since 24.06.2024. As of March 2026, the management system consists of:

- Policy
- RJC Manual
- Procedures
- Instructions
- records

which has been revised to incorporate the COP 2024 and LGMS 2025 standards.
This system is currently effective in keeping the following areas under control:

1. LEGAL COMPLIANCE
2. POLICY AND MANAGEMENT SYSTEMS
3. REPORTING
4. FINANCIAL ACCOUNTS
5. BUSINESS PARTNERS
6. HUMAN RIGHTS
7. DUE DILIGENCE
10. SOCIAL DEVELOPMENT
11. BRIBERY AND FACILITATION PAYMENTS
12. KNOW YOUR COUNTERPARTY (KYC): MONEY LAUNDERING AND FINANCING OF TERRORISM
13. SECURITY
14. DECLARATION OF ORIGIN
15. GENERAL EMPLOYMENT TERMS
16. WORKING HOURS
17. REMUNERATION
18. HARASSMENT, DISCIPLINARY PROCEDURES, GRIEVANCES AND ANTI-RETALIATION MEASURES
19. CHILD LABOUR
20. FORCED LABOUR
21. FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING
22. NON-DISCRIMINATION
23. HEALTH AND SAFETY
24. ENVIRONMENTAL MANAGEMENT
25. HAZARDOUS SUBSTANCES
26. WASTE AND EMISSIONS
27. USE OF NATURAL RESOURCES
28. PRODUCT INFORMATION
29. KIMBERLEY PROCESS
30. GRADING, ANALYSIS AND APPRAISAL

3.2 CERTIFICATIONS


RESPONSIBLE
JEWELLERY
COUNCIL

LEAD WITH PURPOSE . INSPIRE WITH TRUST
CONTRIBUTE TO DEVELOPMENT

BY THE AUTHORITY OF THE COUNCIL

Ferdiam Srl

IS A CERTIFIED MEMBER OF
THE RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL

NUMBER: 0000 6009
DURATION: 3 Year
PERIOD: 14 May 2025 - 14 May 2028
STANDARD: Code of Practices 2019

3.3 POLICY RJC & LGMS

Ferdiam srl is recognised in the precious materials market under the DIAMART brand

Our Policy is a MISSION comprising a set of commitments relating to business integrity, labour law, environmental management and responsible sourcing, adopted internally and shared with all our partners. To guarantee compliance with ethical, safety and environmental requirements, the Company has implemented an internal organisational system compliant with the COP RJC & LGMS requirements.

The Company undertakes to operate according to responsible, ethical, socially sustainable business practices that comply with applicable law, in line with the RJC Standard for Laboratory Grown Materials (LGMS), the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, the OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct and other relevant international standards.

This Policy applies to all company activities falling within the LGMS and RJC COP certification scope and, as far

as possible, extends to business partners, suppliers and other actors in the supply chain.

FERDIAM SRL complies with the laws in force and the relevant technical standards of its sector, ensuring constant awareness of updates and their prompt implementation.

FERDIAM SRL complies with the laws in force on intellectual property rights; to this end, the Company adopts organisational and procedural measures to monitor compliance in this area and prevent unauthorised use.

The Company undertakes to ensure that all statements made – including those relating to products, sustainability, certifications and RJC membership – are truthful, verifiable, clear and not misleading. The use of trademarks, logos and references to RJC complies with applicable rules and intellectual property rights.

FERDIAM SRL has undertaken a certification process to demonstrate compliance with RJC and LGMS Principles and Procedural Standards, which we intend to communicate to our Stakeholders (employees, collaborators, suppliers and customers) in order to emphasise the principles they contain, also by sharing this Policy and the annual report on our website.

FERDIAM SRL requires its suppliers and external collaborators to comply with the principles and requirements set out in this policy. This policy underlines the importance the Company places on acting with integrity and responsibility towards employees, business partners, public authorities and, in general, all the people with whom it interacts.

We pay close attention to assessing risks, including those arising from our business partners, analysing the most sensitive situations and implementing adequate procedures and controls with respect to human rights, social principles and the environment.

The Company promotes the adoption of responsible business practices among its business partners, suppliers and collaborators. To this end, it communicates its expectations regarding human rights, working conditions, legality and LGMS compliance, and integrates these principles into its partner selection and management processes.

The Company's relationships with suppliers and external collaborators, in pursuing maximum competitive advantage, are based on loyalty, fairness and respect for equal opportunities towards all parties involved.

We do not tolerate any form of corruption towards public officials or any other party, in any form or manner, in any jurisdiction, even where such activities might in practice be permitted, tolerated or not prosecuted.

The payment of bribes or acceptance of any goods is prohibited, and we protect workers from any sanction or negative consequence for identifying, in good faith, concerns relating to suspected corruption, refusing to take part in corruption, or refusing to make a facilitation payment where facilitation payments are prohibited, even if this may result in a loss of business for the company.

We do not tolerate money laundering and/or the financing of terrorist activities.

We are committed to Know Your Customer and Supplier activities and exercise the utmost vigilance over our supply chain, specifically with regard to the supply of diamond powder also containing precious metals.

We undertake to adopt every reasonable control measure to ensure that we purchase diamond powder from supply chains that comply with the WDC (World Diamond Council) guidelines.

Our collections featuring natural and/or synthetic diamond powder are formally declared and identified, in order to be transparent with our Customers (please refer to our website for details of the collections). Any customised processing for the Customer includes the specifications of the product made in the commercial documentation.

We are committed to adopting the best possible solutions to ensure product security measures on our premises and during shipments, to prevent theft, damage or substitution.

We believe in the values of safety and wellbeing for employees, visitors and other relevant stakeholders who visit our company.

The Company promotes the values of equality, inclusion, equity and diversity, in compliance with the highest standards of ethical conduct. We believe in, and are committed to respecting, fundamental human rights and the dignity of the individual, in accordance with the Universal Declaration of Human Rights adopted by the United Nations.

The Company recognises and respects internationally recognised human rights and undertakes to prevent, avoid and address any negative human rights impacts arising from its activities, business relationships and supply chain.

The Company has implemented a human rights due diligence process, proportionate to the nature, scale and risks of its activities, aimed at identifying, assessing, preventing, mitigating and, where necessary, remedying actual or potential negative impacts. Where the Company has caused or contributed to negative human rights impacts, it undertakes to adopt adequate corrective and remedial measures.

The Company undertakes to guarantee fair, safe and dignified working conditions and to comply with the fundamental conventions of the International Labour Organization.

In particular, the Company:

does not tolerate child labour and undertakes to prevent it in all its activities and, as far as possible, in the supply chain;

does not practise or tolerate any form of forced or compulsory labour, including the retention of documents or restriction of freedom of movement;

recognises and respects freedom of association and collective bargaining, in compliance with applicable law;

guarantees equal opportunities and non-discrimination, promoting an inclusive and respectful working environment;

does not tolerate harassment, abuse or retaliation of any kind;

complies with current legislation on working hours, remuneration, rest periods and leave.

We are committed to ensuring high health and safety standards in our workplace, also thanks to the collaboration of the Health and Safety Manager and the Workers' Safety Representative.

Protecting people's health and safety is a fundamental value for the Company. The Company undertakes to:
guarantee safe and healthy working environments;
identify and manage health and safety risks.
The Company fosters the creation of a working environment that respects individuals. The commitment to nurturing a culture of inclusion that takes into account the individuality of each employee or candidate translates into not discriminating on the basis of race, ethnicity, caste, nationality, religion, physical or mental disability, sex, sexual orientation, union membership, political affiliation, marital status, physical appearance or age, so that all persons “fit for work” are given equal opportunities without discrimination based on factors unrelated to their ability to perform the job in question, and to refrain from any form of harassment.
The company does not hinder trade union rights or its employees' freedom of association.
The Company provides accessible, impartial and confidential reporting and complaint mechanisms, open to workers and interested parties, guaranteeing freedom from retaliation. Reports are examined promptly and, where necessary, lead to adequate corrective and remedial measures.
The Company has implemented an internal procedure so that staff can report any irregularities, including anonymously, providing a channel to collect such reports.
Where the principles set out here are not respected, we will apply disciplinary sanctions as provided for under the applicable metalworking sector national collective agreement (CCNL).
Our Company is committed to adopting internal measures also with a view to reducing the impact of our activity on the surrounding environment, protecting it by:
absence of toxic substances in production operations;
minimising the negative impact of our activities on the environment;
responsibly disposing of waste;
reducing paper, water and energy consumption.
The company carries out an annual analysis of environmental aspects and impacts. Although environmental risks are assessed as very low, it is committed to proactively monitoring environmental aspects. Ferdiam promotes the use of energy from renewable sources, selecting energy suppliers in line with the principles of environmental sustainability and emission reduction (Goal 7: Ensure access to affordable, reliable, sustainable and modern energy for all).
Compliance management is supported by a specialised external consultant, and waste disposal is entrusted to an authorised company, using suitable containers that comply with current regulations.
OECD Policy:
We also undertake to exercise our influence to prevent abuses and to support responsible conduct among our business Partners as well, so that they too observe ethically sustainable business practices that respect applicable laws and regulations.

Regarding serious abuses associated with the extraction, transport and trade of gold and diamonds

We do not intend to tolerate, profit from or facilitate:

a. torture, cruel, inhuman and degrading treatment;

b. forced or compulsory labour;

c. forms of child labour;

d. human rights violations and abuses;

e. war crimes, violations of international humanitarian law, crimes against humanity or genocide.

Regarding direct or indirect support to non-state armed groups

We do not intend to tolerate direct or indirect support to non-state armed groups, including, among other things, the sourcing of gold and diamonds, making payments, providing assistance, or supplying equipment to non-state armed groups or their affiliates who, unlawfully:

a. control mining sites, transport routes or gold and diamond trading points

b. tax or extort money or precious metal at mining sites, along transport routes or at trading points.

Regarding active bribery or false statements on the origin of gold and diamonds

We do not intend to offer, promise or solicit bribes, and we intend to oppose the solicitation of bribes, requests to conceal or disguise the origin of gold and diamonds, or to make false statements regarding taxes, duties, tariffs and royalties paid to governments in connection with the extraction, trade, handling, transport and export of gold and diamonds.

Regarding money laundering

We intend to support efforts and contribute to the effective elimination of money laundering wherever we identify a risk of money laundering arising from or connected to the extraction, trade, handling, transport or export of gold and diamonds. We will immediately cease any engagement with upstream suppliers if we find that they are engaged in, sourcing from, or connected to a counterparty that commits the abuses described in this policy.

This Policy is approved by Management, communicated to staff and made available to interested parties. The Company assigns appropriate roles and responsibilities for its implementation and undertakes to review it periodically, at least once a year or in the event of significant changes, in order to ensure its ongoing adequacy, effectiveness and alignment with RJC and LGMS requirements.

This policy is displayed at our operating premises and is also made public on our website www.ferdiam.it and www.diamart.com

This policy was revised in March 2026 to incorporate the new RJC COP 2024 and LGMS 2025 requirements. The policy is currently consistent with the company's operations and effective.

3.4 STAKEHOLDERS

Category	**Subcategory**	**Identification of specific Stakeholders**	**What they expect**
1) HUMAN RESOURCES	SHAREHOLDERS	See Company Register Extract	Economic and Financial Soundness Transparency Effective emergency management Compliance with rules and laws, including by all Business Partners Compliance with COP 2024 requirements throughout the supply chain (Suppliers and Customers) Due diligence on Business Partners – compliance with OECD guidelines
	Employees	Employee List	Job stability – timely payment of wages compliance with the goldsmiths/silversmiths CCNL Healthy and safe environment Clear definition of roles and responsibilities
2) CUSTOMERS	Wholesalers, Retailers	Management software	Prompt response in confirming orders Delivery within agreed timeframes Product quality/price Product development in collaboration with the Customer Respect for order fulfilment priorities
3) SUPPLIERS	Precious metal supplier	Management software	Payments within agreed timeframes Metal price fixing Continuity of supply
	Waste disposal	FALZI SRL	Compliance with agreed payments Clear purchase orders Agreed delivery timeframes Continuity of supply
	Suppliers (materials and services)	Management software	Compliance with agreed payments Clear purchase orders Agreed delivery timeframes Continuity of supply
	Certification body	BUREAU VERITAS ITALIA – DNV	Compliance with mandatory requirements Compliance with RJC – ISO 9001 requirements
	Outsourcing (DIAMOND COATING – SATIN FINISHING - ENAMELLING)	Management software	compliance with agreed payments production sheet Agreed delivery timeframes Suitable material for processing Continuity of supply
4) COMPETITORS	Competitors	Not available	Fair competition

5) FINANCIAL PARTNERS	Banks	Management software	Soundness/reliability Quarterly balance sheet Annual financial statements
	Insurance policies	Management software	Instalment payments Absence of theft
6) REGULATORY-INSTITUTIONAL BODIES	ARPAV (Veneto Regional Environmental Protection Agency)		Compliance with mandatory rules
	INPS/INAIL (National Social Security/Workers' Compensation Institutes)		Compliance with mandatory rules
	GUARDIA DI FINANZA (Italian Financial Police)		Compliance with mandatory rules
	TRADE UNIONS	NOT PRESENT	Compliance with labour, safety and infrastructure regulations
7) LOCAL COMMUNITY	Local residents	Municipality of Grezzana (VR)	Respect for the environment Social responsibility
	Other local businesses	Municipality of Grezzana (VR)	Respect for the environment Social responsibility

4. WORKERS' RIGHTS AND WORKING CONDITIONS

The relationship we have built over the years with the people who work with us every day has allowed us, over time, to build a bond of trust that is renewed day after day and grows stronger with our company's growth.

We are convinced, and believe even more strongly, that our relationship with our people must have as its primary objective fostering their growth and their professional development.

We always apply an approach focused on teamwork, based on sharing and communication.

Human rights are those rights we are entitled to simply because we are human beings. They represent universally recognised conditions that allow every individual to preserve their dignity.

What human rights are:

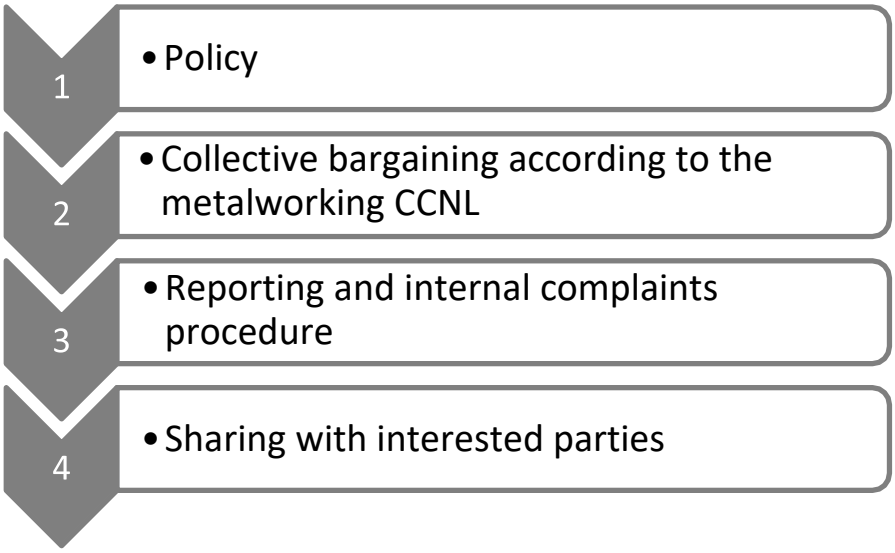
- Social, cultural and economic rights – such as the right to take part in cultural activities, the right to food, the right to drinking water and sanitation, and the right to education;
- Workers' rights – such as the right to freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, and freedom from forced labour, child labour and discrimination;

- Civil and political rights – such as the right to life and liberty, freedom of expression, and equality before the law.

FERDIAM SRL neither uses nor supports the use of forced or compulsory labour, does not retain original identity documents, and does not require staff to pay "deposits" at the start of the employment relationship. The work carried out by all staff employed by the Company is entirely voluntary; no one is subject to threats or other forms of intimidation that would force them in any way to work for the Company.
Staff have the right to leave the workplace at the end of the standard working day, and are free to terminate the employment relationship, giving reasonable notice to the employer.

There are no unionised workers within the company; FERDIAM SRL respects workers' freedom to choose whether to join a union.

4.1 APPROACH



The national metalworking collective agreement (CCNL) is the reference point for the sector and is applied in full in accordance with national provisions. Trade union rights and freedom of expression are protected and welcomed by Management.
In addition to national and international provisions, international conventions, human rights declarations and international covenants are also recognised.

Protections:

Family rights and pregnancies are protected in accordance with the national collective agreement, by

checking the healthiness of activities, periodic medical check-ups, and risk assessments for specific activities, in order to protect the right to a healthy and safe working environment and manage the level of work-related stress.

By providing training paths and equipment to mitigate the risk of workplace accidents and prevent situations of physical discomfort.

Working hours are managed according to the national collective agreement; the weekly schedule covers 40 hours, and overtime is managed at the contractual level and used only in cases of actual need.

Child labour is defined as labour performed by persons under the age of 18, and refers to all forms of work that may deprive children of their childhood, their potential and their dignity, and that are harmful to their social, physical and mental development. It refers to work that is mentally, physically or morally hazardous or harmful to children and that interferes with their schooling:

- By denying them the opportunity to attend school;
- By forcing them to leave school prematurely;
- By requiring them to try to combine school attendance with excessively long and heavy work.

The youngest employee was born in 2002.

To date there are no apprenticeship contracts or interns.

External personnel access is logged on entry and exit, and safety information for the site is provided.

The applicable CCNL is available on the notice board.

4.2 WORKFORCE STRUCTURE

During the Company's start-up phase, it favoured fixed-term contracts, which were subsequently converted into permanent contracts.

We always apply and refer to existing industrial relations; we apply the metalworking CCNL.

Employment

Workforce composition by age

Age group	2024	2025
21-30	1	1F
31-40	1	1F

41-50	2	1 F 2 M
Over 50	0	1M
Total employees	3 employees, 1 managing director and 1 board member	4 employees, 1 managing director and board member

Workforce composition by age

Workforce composition by contract type

Contract Type	**Year**	**2024**	**2025**
Fixed-term workforce	No.	0	1
Permanent workforce	No.	3	3
Non-employee collaborators	No.	2	2

FERDIAM SRL applies a merit-based criterion, so all employees have the opportunity to advance to a higher level as their skills, professionalism and organisational capability increase.

Gender	**2024**
Women	2+1
Men	1
Total employees	3 + Managing Director
foreign nationals	0

FERDIAM SRL does not permit any threatening or offensive conduct between male and female workers, or between workers and the Company, aimed at exploitation or sexual coercion, including gestures, language and physical contact, in the workplace.

In order to enhance employees' skills, every year the company undertakes, through internal technical training, to transfer skills to workers; alongside this, mandatory
Health and Safety at Work training is always organised.

AVERAGE YEARS OF SERVICE WITH THE COMPANY AS AT 31.12.24 = 10 YEARS

In 2025 a new employee joined the company.

4.4 DISCIPLINARY PROCEDURES - REPORTS

The metalworking CCNL sets out how disciplinary measures are to be managed.

With the implementation of the RJC system, we have put in place a reporting procedure, revised in March 2026, published on our website and set out below.

FERDIAM S.R.L. has established a confidential communication channel to collect reports, complaints, suggestions and information from workers, customers, suppliers, business partners and other interested parties, concerning internal or external practices or conduct that may violate human rights, the company's ethical principles, the requirements of the Responsible Jewellery Council (RJC), or otherwise raise ethical concerns along the supply chain.

This channel is available to workers and to all internal and external interested parties who wish to report conduct, situations or practices that may conflict with human rights, the company's ethical principles, the requirements of the Responsible Jewellery Council (RJC), or the principles of responsible sourcing and supply chain management.

The channel is equipped with suitable tools to collect and manage reports, including anonymous reports, concerning any situation that may impact human rights, business ethics, the fairness of commercial practices, the prevention of corruption, or the responsible management of the gold, diamond and other material supply chains handled by FERDIAM S.R.L.

Reports may concern, by way of example and not limitation, human rights violations, child labour, forced labour, discrimination, harassment, occupational health and safety, corrupt practices, responsible sourcing, unethical conduct, misleading statements, non-conformance with RJC requirements, or other situations that may have negative impacts on people, the environment or the integrity of the supply chain.

Reports may be submitted through any of the following channels:

- Completing the dedicated form on our website at Contacts – DiamArt
- Calling the phone number (+39) 045-4826040, Monday to Friday from 8:30 to 12:30 – from 14:00 to 18:00
- Sending an email to: elisa.ferrari@ferdiam.it
- Sending a letter to: FERDIAM SRL, Viale del lavoro 2, 37020 Grezzana (VR, Italy)

All workers and interested parties may submit reports through the channels indicated above.

Employees may also contact the RJC Coordinator directly, verbally, in writing or by email.
FERDIAM S.R.L. also provides a locked box located in the company break area, accessible to workers, so that reports may also be submitted anonymously.
FERDIAM S.R.L. is committed to ensuring that all reports are handled confidentially, impartially, promptly and without retaliation against those who submit them in good faith. The confidentiality of the reporting person's identity and of the information received will be protected to the extent permitted by applicable law. No discrimination, penalisation, threats or other forms of retaliation will be tolerated against anyone who submits a report in good faith.
In the event of a report or complaint, FERDIAM S.R.L. undertakes to:
gather all necessary information;
explain the procedure for handling the report or complaint;
take into account, where possible, the preferences expressed by the reporting person regarding how the report is handled;
assess the report impartially and, where necessary, carry out appropriate investigations;
decide how to handle the report and involve any competent parties where necessary;
define and implement any corrective actions or improvement measures deemed necessary;
keep the reporting person informed, where possible and consistent with confidentiality obligations, of the status of the report and the outcome of its handling, and provide initial feedback on receipt of the report within 30 days of receipt, where the reporting person has provided their contact details;

retain documentation relating to reports and related investigations for at least five years.

This procedure does not limit the right of interested parties to contact the competent authorities or to use other protection mechanisms provided for by applicable law.
FERDIAM S.R.L. regards reports as an essential tool for identifying and preventing non-compliant conduct, promoting respect for human rights, improving its ethical performance, and supporting a responsible and transparent supply chain.

4.5 WORKING HOURS

FERDIAM SRL applies working hours that fully comply with the rules set out in the metalworking CCNL, renewed on 22 November 2025 until 30 June 2028, and applicable legislation on the matter.

Working Hours:

Production staff work Monday to Friday from 8:00 to 12:00 and 13:00 to 17:00, with flexible start and end times.

The working week does not exceed 40 ordinary hours.

4.6 REMUNERATION

The company applies the current Metalworking Industry CCNL. Employees receive remuneration equal to or higher than the minimum pay levels set out in the applicable collective agreement. The company periodically checks pay levels against recognised living wage benchmarks.

There is no official, legal living wage figure for Grezzana (VR), but internationally recognised benchmarks can be used, such as those published by WageIndicator or the methodologies recognised by IDH.

In the absence of a specific benchmark for Grezzana, for the Veneto region the values used in social sustainability assessments generally fall within a range of approximately €1,700–2,000 gross per month for a full-time worker, depending on family composition and the methodology adopted.

The lowest level currently in the company is a D1, with gross monthly pay of €1,828.12, in line with the sector's contractual minimums, and this figure appears generally consistent with the Living Wage benchmarks used in Italy.

5. HEALTH AND SAFETY

Staff are trained in accordance with Legislative Decree 81/08 and subsequent amendments, the 2012 State-Region Agreement, and in particular in accordance with Article 36 – Information for workers, and Article 37 – Training of workers, and subsequent updates.

The safety management system has considered the following aspects (list of main documents):

- Risk assessment document (DVR)
- Chemical agents risk assessment document
- Fire risk assessment document
- Emergency Plan
- Manual handling of loads risk assessment document
- Noise risk assessment document
- Vibration risk assessment document
- Work-related stress risk assessment document

- Pregnant workers risk assessment documentation
- Procedure for accidental spills

The resources deployed for prevention and regulatory compliance are:

- appointment of the Health and Safety Manager (RSPP) on 29.03.24
- election of the Workers' Safety Representative (RLS) on 02.09.24
- appointment of the company doctor on 04.06.24
- formation of the emergency team completed on 21.06.24
- evacuation drill on 05.11.2025
- annual Article 35 meeting on 19.12.2025

No dangerous situations were identified and there were no accidents in 2024, nor since the start of operations.

Accidents	Year	2024	2025
	No.	0	0

6. PRODUCTION PROCESSES AND ENVIRONMENTAL PERFORMANCE

The environmental risk analysis carried out at FERDIAM SRL was aimed at gaining a complete, thorough and documented understanding of the environmental aspects related to its activities, products and services, as well as assessing the most significant environmental impacts on which to base improvement targets.

No environmental reports were recorded in 2024 or 2025.

Waste disposal

Staff are involved in the correct management and separation of waste, in order to send as much as possible for recovery.

The waste produced during processing can be summarised as follows:

CER 15.02.02 ACTIVATED CARBON

CER 08.04.10 HARDENED RESIN

CER 15.01.10 PACKAGING CONTAINING HAZARDOUS SUBSTANCES

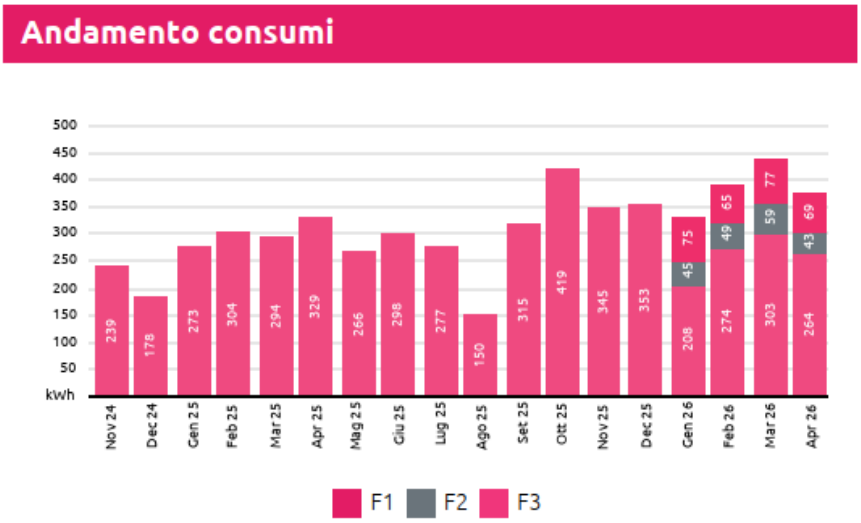
CER 15.01.11 SPRAY CANS

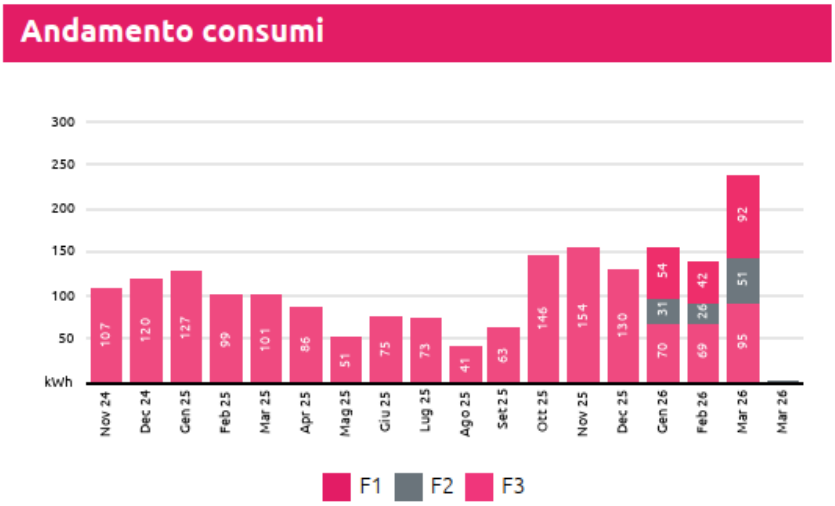
In addition, the following waste is produced in smaller quantities, not on a continuous basis: mixed packaging, paper/cardboard.

The Company has registered with RENTRI (Italian national waste tracking register).

Energy consumption

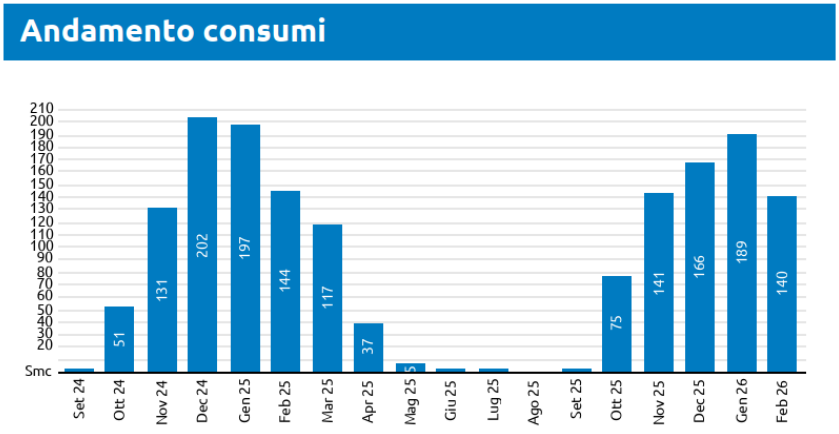
Energy consumption is mainly attributable to cooling systems, lighting and machinery. The Company has 2 meters as it consists of two combined units.





Natural Gas

The use of natural gas in the company is attributable to heating.



Water consumption

Water consumption mainly relates to civil use and the washing of semi-finished products.

The primary water supply comes from the municipal aqueduct.

m³ water 2024	m³ water 2025
32	43

Ferdiam's production process does not have a major impact on environmental aspects, but since the company nonetheless pays close attention to these issues, Management has decided to adopt the following objectives:

Objective 1 - Reduction of energy consumption

Objective: Reduce electricity consumption per unit of revenue by 2% within 12 months.

Indicators:

- kWh consumed/€ of revenue.
- Total annual energy consumption.

Actions:

- Raising staff awareness of switching off unused equipment.
- Quarterly monitoring of consumption.

Objective 2 - Increased use of renewable energy

Objective: Reach 100% of electricity from certified renewable sources by the

next Management review.

Indicators:

- % of energy purchased from certified green suppliers.

Actions:

- Review of energy supply contracts.

Objective 3 - Reduction of paper consumption

Objective: Reduce paper consumption by 20% within 12 months.

Indicators:

- Number of reams purchased.
- Paper consumption per employee.

Actions:

- Document digitisation.
- Electronic signature.
- Digital storage of RJC/LGMS records.

Objective 4 - Environmental training

Objective: Provide at least 2 hours of environmental training per year to 100% of staff.

Indicators:

- Hours of training provided.
- % of staff trained.

Actions:

- Training on waste, energy saving and RJC-LGMS principles.
- Raising awareness of the company's environmental objectives.

7. BUSINESS PARTNERS, HUMAN RIGHTS & DUE DILIGENCE

The purpose of this Supply Chain and Human Rights Due Diligence Report is to provide all Ferdiam srl stakeholders with information on the policies, activities and results relating to risk assessment and due diligence, with particular attention to natural and synthetic diamonds, since these materials are associated with intrinsic risks of significant negative impacts on human rights.

Ferdiam srl's supply chain is characterised by a limited number of suppliers and business partners, who ensure the supply of raw materials used in production processes and the provision of services necessary to manage the production of accessories with natural and/or synthetic diamond powder.

FERDIAM SRL's management system provides for policies and procedures with clear responsibilities and

adequate training for staff involved in the purchasing and management of diamond powder, to ensure proper implementation of “Due diligence for responsible sourcing from conflict-affected and high-risk areas”, in compliance with the requirements of RJC COP 2024 and LGMS 2025, point 7, and the OECD Guidance, Step 5.

The system provides that every year, at the time of Reporting, a risk assessment is carried out, checking the validity of the required certifications as described above and compliance with human rights. The risk analysis did not reveal any critical issues, including with regard to human rights. A Business Partner is defined as an organisation or corporate Entity with which FERDIAM SRL has direct business relationships and which buys and/or sells a semi-finished product that contributes directly to the manufacture or sale of products containing precious materials. This includes customers, Suppliers, and all Entities providing services related to the requirements of the RJC & LGMS Code.

The Code of Practices provides that RJC Members, according to their capabilities, involve stakeholders in the application of RJC requirements.

To this end, FERDIAM SRL has sent all its Customers its RJC & LGMS Policy, which describes how FERDIAM SRL's Management is committed to respecting these principles.

For suppliers involved in the Code of Practices, FERDIAM SRL has prepared a self-certification of compliance with RJC & LGMS requirements.

A copy of FERDIAM SRL's Policy is sent to all suppliers.

The only Supplier involved in the RJC & LGMS chain is in the process of forwarding the updated documents requested.

The Customers involved have provided feedback, and some hold RJC certification.