Koppermann Italia s.r.l.
21040 UBOLDO - VIA CADUTI DELLA LIBERAZIONE 53/A
TEL.: 02.6883625 - 0269007153 - FAX: 02.6896815
info@koppermann.it - www.koppermann.it
koppermann@pec.it
Sede legale: Piazzale Repubblica 19 - 20124 Milano (MI)
SOCIETA' UNIPERSONALE
SOCIETA' SOGGETTA A DIREZIONE E COORDINAMENTO
DI KOPPERMANN & CO. GMBH
CAPITALE SOCIALE EURO 800.000,00 I.V
REA MILANO N. 1248895
REGISTRO DELLE IMPRESE DI MILANO N. 05107480153
PART.IVA E COD.FISC. 05107480153
NUMERO ID: IT05107480153

Codice di Condotta
Generalità

L'organizzazione ha redatto il presente documento in linea con la propria politica aziendale, con l'intento di stabilire i principi di comportamento e di azione che devono guidare l'attività di amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società. L'adozione di tali principi è un requisito essenziale per essere parte integrante della Koppermann Italia SRL.

La firma dei valori e dei principi espressi in questo documento è fondamentale anche per avviare relazioni di partnership e collaborazione con terze parti.

Pertanto, il presente documento è stato elaborato per disciplinare i comportamenti e le azioni che devono orientare ogni amministratore, dipendente e collaboratore all'interno dell'azienda e della sua rete di fornitori.

Lo scopo principale di questo documento è definire requisiti vincolanti che promuovano l'obiettivo comune di dimostrare la trasparenza e l'integrità morale dell'impresa e di tutte le persone che vi operano. Ciò si concretizza attraverso i seguenti aspetti:

- Rispetto delle normative internazionali e nazionali;
- Comunicazione chiara e trasparente con tutti gli stakeholder;
- Responsabilità verso le proprie azioni, con particolare attenzione alla sostenibilità ambientale e sociale.

Le linee guida qui presentate si ispirano a normative e standard internazionali, come le legislazioni nazionali e internazionali, gli Standard di Sistema (ISO 45001, ISO 14001, SA 8000, ecc.), la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia, la Dichiarazione universale dei diritti umani, le Convenzioni ILO e le Linee Guida OCSE.

1. Principi e Codice di Condotta

1.1 Diritti umani e dei lavoratori

L'azienda si impegna a rispettare, tutelare e promuovere la legislazione in vigore a tutela dei diritti umani e dei lavoratori, ed in particolare a:

- **Non ricorrere al lavoro forzato o obbligato**. Nessun lavoratore deve essere costretto a lavorare sotto minaccia di sanzioni, con l'uso della forza o di intimidazioni. I lavoratori possono porre fine volontariamente al proprio rapporto di lavoro, dopo un ragionevole preavviso, e non sono tenuti a depositare cauzioni o documenti di identità presso il datore di lavoro o presso terzi. I lavoratori sono liberi di lasciare il posto di lavoro al termine del proprio turno e non

sono tenuti a pagare compensi o altri costi per l'assunzione o il mantenimento del posto di lavoro. I lavoratori non sono costretti a utilizzare l'alloggio o il trasporto forniti dall'azienda.

- **Non ricorrere al lavoro infantile**. L'azienda non impiega bambini di età inferiore a quella prevista dalle leggi nazionali per l'accesso al lavoro o a quella prevista per la scuola dell'obbligo, e comunque inferiore a 15 anni (o 14 anni nel caso di paesi in via di sviluppo ai sensi della Convenzione 138 dell'ILO). Qualora un bambino di età inferiore all'età minima stabilita fosse impiegato in azienda, questa adotterà tutte le misure appropriate per allontanare il bambino dal posto di lavoro e per garantire un rimedio adeguato, compreso il sostegno attivo all'accesso all'istruzione.

- **Tutelare i giovani lavoratori**. I giovani lavoratori (con età inferiore a 18 anni) non vengono impiegati durante le ore notturne o in condizioni che ne compromettano la salute, la sicurezza o l'integrità morale e/o che danneggino il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale. I giovani lavoratori non lavorano per più di 8 ore al giorno o per un numero di ore superiore al limite legale nazionale applicabile. I giovani lavoratori non svolgono ore di lavoro straordinario e possono godere di un periodo minimo consecutivo di riposo di 12 ore, oltre ai consueti giorni di riposo settimanale. Viene comunque consentito l'accesso alla formazione continua o a opportunità educative aggiuntive, come la formazione professionale o tecnica.

- **Astenersi dal praticare e non tollerare discriminazione, molestie e violenza**. L'azienda non adotta, sostiene o tollera discriminazioni nell'occupazione, inclusi reclutamento, assunzione, opportunità di formazione, condizioni di lavoro, incarichi di lavoro, retribuzione, benefits, promozioni, disciplina, licenziamento o pensionamento sulla base di sesso, identità di genere, età, religione, stato civile, stato genitoriale, razza, casta, background sociale, malattie, disabilità, gravidanza, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a organizzazioni dei lavoratori compresi i sindacati, affiliazione politica, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale. L'azienda promuove un ambiente privo di molestie e violenza, in cui tutti gli individui siano trattati con rispetto e dignità e incoraggia la segnalazione anonima di abusi o trattamenti duri. L'azienda tratterà e approfondirà con serietà tutte le accuse di discriminazione, violenza e molestie, applicando, se del caso, misure disciplinari, fino al licenziamento nei confronti degli autori di tali azioni. Le procedure disciplinari adottate dall'azienda sono scritte e comunicate a tutti i lavoratori.

- **Raggiungere la parità di genere**. L'azienda offre pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente dal loro genere, identità di genere e orientamento sessuale, per tutti gli aspetti della formazione e dello sviluppo professionale e personale. L'azienda si impegna a raggiungere la parità di genere attraverso procedure e pratiche di reclutamento, promozione e remunerazione eque, giuste e trasparenti. L'azienda tutela da discriminazioni, licenziamenti e rallentamenti nella carriera le donne incinte, le madri e i loro figli, compresa la loro salute e sicurezza, i lavoratori con responsabilità familiari.

- **Rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva**. L'Azienda non interferisce con, ostacola o impedisce il diritto dei lavoratori di aderire o formare sindacati o associazioni di lavoratori di propria scelta e di contrattare collettivamente. L'azienda si impegna a rispettare gli accordi di contrattazione collettiva e a consentire ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza.

- **Assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri**. L'azienda adotta misure adeguate e implementa sistemi per prevenire incidenti, infortuni e malattie associati alle attività lavorative o che si verificano durante il lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro. L'azienda fornisce una protezione speciale in relazione alla salute e alla sicurezza a categorie vulnerabili di lavoratori quali – ma non limitate a – giovani Lavoratori, neomamme e future mamme e persone con disabilità. L'azienda fornisce adeguate protezioni contro gli incendi e garantisce la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, comprese le strutture residenziali ove previste.

- **Riconoscere la giusta retribuzione**. I salari e i benefit che l'azienda corrisponde per il regolare orario di lavoro soddisfano, come minimo, gli standard legali nazionali o gli standard di riferimento del settore, a seconda di quale sia il più elevato. In ogni caso, i salari dovrebbero sempre essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari e a fornire un reddito discrezionale. L'azienda corrisponde una maggiorazione per il lavoro straordinario.

- **Rispettare la normativa sull'orario di lavoro**. L'azienda si impegna affinché l'orario di lavoro sia conforme alle leggi nazionali, agli accordi di contrattazione collettiva e agli standard di riferimento del settore, a seconda di quale offra maggiore protezione per i lavoratori. Ai lavoratori non è richiesto di lavorare più di 8 ore al giorno o 48 ore settimanali

su base regolare (esclusi gli straordinari), e sono garantiti i riposi giornalieri e settimanali. Lo straordinario è volontario, non deve superare le 12 ore settimanali e non è richiesto su base regolare.

- **Astenersi da contratti di lavoro precari**. L'azienda si impegna ad istaurare rapporti di lavoro riconosciuti e stabiliti in conformità con la legislazione nazionale e con le norme internazionali sul lavoro. L'azienda si astiene dal fare ricorso a contratti di sola manodopera, subappalti, accordi di lavoro a domicilio, programmi di apprendistato in cui non esiste un reale intento di impartire competenze o fornire lavoro regolare, uso eccessivo di contratti di lavoro stagionali o a tempo determinato, al fine di eludere gli obblighi nei confronti dei dipendenti ai sensi delle leggi e dei regolamenti sul lavoro o sulla previdenza sociale derivanti dal regolare rapporto di lavoro.

- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori immigrati**. L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori immigrati rispetto ai lavoratori locali. L'azienda non sottrae ai lavoratori immigrati i documenti di viaggio e fornisce loro un contratto di lavoro scritto in una lingua comprensibile al lavoratore medesimo con informazioni chiare sui termini e le condizioni di lavoro. Nel caso in cui l'azienda fornisca a tali lavoratori vitto, alloggio, trasporto o altri servizi, questi devono essere forniti a una tariffa non superiore alla tariffa di mercato.

- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori a domicilio**. L'azienda si astiene dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori a domicilio rispetto a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale. L'azienda si impegna ad offrire ai lavoratori a domicilio le stesse tutele e gli stessi trattamenti riservati a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale.

- **Tutelare le minoranze**. L'azienda si impegna a rispettare i diritti umani degli individui appartenenti a specifici gruppi o popolazioni a rischio di particolare vulnerabilità e in relazione ai quali esiste una protezione particolareggiata, comprese le popolazioni indigene, le donne, le minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche, i bambini, le persone con disabilità e i lavoratori immigrati e le loro famiglie.

L'azienda richiede a tutto il personale di dare il proprio contributo per il rispetto dei diritti umani, astenendosi dall'assumere comportamenti che siano in contrasto con la Politica aziendale, vigilando sugli abusi che dovessero verificarsi in azienda, interrompendo immediatamente eventuali comportamenti contrari a tali diritti e adottando tutte le necessarie misure precauzionali, di propria competenza, al fine di prevenire rischi per la salute e la sicurezza propria e delle altre persone nonché incidenti in azienda.

1.2 Tutela dell'ambiente (Politica Ambientale e Chimica)

L'azienda si impegna a rispettare la legislazione in vigore a tutela dell'ambiente e a ridurre il proprio impatto ambientale, ed in particolare a:

- **Monitorare e ridurre i consumi di energia e di acqua**. L'azienda si impegna a raccogliere dati sul consumo di energia e di acqua e a stabilire e raggiungere obiettivi di riduzione dei consumi. Si impegna, inoltre, ove possibile, ad aumentare il ricorso a fonti di energia rinnovabile.

- **Monitorare e smaltire correttamente i reflui.** L'azienda si impegna a raccogliere dati sulla quantità di reflui eventualmente prodotta attraverso le proprie attività e garantisce che tali reflui ricevano un trattamento adeguato prima di entrare nel flusso d'acqua, al fine di soddisfare i requisiti minimi, fissati dalle leggi nazionali o locali, o dallo standard scelto, qualora questi siano più restrittivi.

- **Monitorare le emissioni di gas in atmosfera**. L'azienda si impegna ad individuare le fonti di emissione di gas serra in atmosfera e raccogliere dati su tali emissioni per poterle monitorare. L'azienda si impegna inoltre a individuare misure per ridurre tali emissioni, per quanto possibile.

- **Monitorare e smaltire correttamente i rifiuti solidi**. L'azienda si impegna a raccogliere dati sulla quantità di rifiuti prodotti, a smaltire tali rifiuti in conformità alle norme locali e nazionali e a ridurre la produzione di rifiuti, favorendo ove possibile, pratiche di riuso e riciclo. L'azienda assicura di non incenerire i rifiuti in loco e di non smaltire i rifiuti in discariche incontrollate.

L'azienda richiede a tutto il personale di dare il proprio contributo al fine di tutelare l'ambiente, assicurando che le proprie attività abbiano il minor impatto possibile sull'ambiente, usando, per quanto possibile, le risorse in modo responsabile e con attenzione ai consumi, manipolando i prodotti chimici prestando la massima attenzione per il loro utilizzo in sicurezza ed evitando la dispersione degli stessi nell'ambiente.

1.3 Tutela dei consumatori e dei clienti

L'azienda si impegna ad agire in conformità con pratiche commerciali, di marketing e pubblicitarie corrette nei confronti dei propri clienti e dei consumatori, adottando ragionevoli misure per garantire la qualità e l'affidabilità dei prodotti e/o dei servizi offerti. In particolare, l'azienda si impegna a garantire che prodotti e/o i servizi offerti soddisfino i requisiti di legge e quelli dello standard GOTS. Si impegna inoltre a fornire informazioni sui prodotti e/o sui servizi offerti accurate, verificabili e chiare.

L'azienda richiede a tutto il personale di collaborare nella realizzazione di prodotti e/o servizi che siano in linea con le aspettative dei clienti e conformi alla normativa di riferimento, segnalando eventuali anomalie e astenendosi dal dare informazioni ingannevoli o fuorvianti.

1.4 Divieto di tangenti e corruzione

L'azienda, nei propri rapporti commerciali, si astiene da pratiche e comportamenti illegali o collusivi, non effettua pagamenti illeciti, e non si fa promotrice di tentativi di corruzione e favoritismi. Tali comportamenti, infatti, danneggiano la società alterando sia le regole della leale concorrenza sia i motivi che dovrebbero essere alla base delle decisioni, compromettendo dunque il buon esito delle attività aziendali e provocando impatti negativi sia sul mercato sia sulla società intera. Peraltro, tali comportamenti potrebbero scaturire in sanzioni penali sia per l'azienda sia per il personale autore di tali comportamenti.

L'azienda proibisce rigorosamente a tutto il personale di praticare la corruzione nella propria attività e di offrire, promettere, pagare, richiedere o ricevere tangenti o altro indebito vantaggio per se stessi o per altri, sia direttamente, sia indirettamente, come ricompensa per azioni improprie. Non è ammesso inoltre alcun tipo di corruzione né alcun pagamento di facilitazione in favore di funzionari pubblici con lo scopo di accelerare le questioni amministrative di routine.

1.5 Pratiche di approvvigionamento responsabili

L'azienda si impegna a prevenire il proprio contributo agli impatti negativi attraverso le sue pratiche di approvvigionamento e a promuovere una catena di fornitura attenta e rispettosa dei diritti umani e dei lavoratori e dell'ambiente. Si impegna, per quanto possibile, ad istaurare con i propri fornitori contratti stabili e condizioni di fornitura eque.

L'azienda richiede al proprio personale, impegnato nelle attività di selezione e gestione dei fornitori e delle forniture e negli ordini di materie prime e prodotti finiti, di attenersi alle condizioni di fornitura stipulate nel contratto.

1.6 Trasparenza delle registrazioni contabili

L'azienda si impegna a mantenere un'adeguata contabilità e una corretta rendicontazione finanziaria, in linea con disposizioni di legge vigenti e al fine di assicurare la trasparenza e correttezza necessarie per infondere fiducia nelle proprie attività.

Per raggiungere tale obiettivo l'azienda chiede a tutto il personale coinvolto di collaborare attivamente per costruire e mantenere l'affidabilità dell'azienda e del suo operato, mantenendo accurate, tempestive, complete, corrette e comprensibili registrazioni contabili, redatte con diligenza e onestà. È categoricamente vietata la registrazione di informazioni e dati falsi o fuorvianti. Tutti i pagamenti devono essere supportati da una fattura e un contratto o un ordine contenente dettagli sufficienti per riflettere i servizi che sono stati eseguiti e devono essere registrati accuratamente e tempestivamente.

1.7 Riservatezza delle informazioni personali

L'azienda assicura la riservatezza di tutte le informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di gestione dei dati personali, al fine di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza del consenso dell'interessato.

L'azienda invita tutto il personale a trattare con assoluta riservatezza i dati, le notizie e le informazioni riservate di cui dovesse venire a conoscenza nell'abito dell'attività lavorativa.

1.8 Segnalazione delle violazioni (Whistle-blowing)

L'azienda ha stabilito un meccanismo per inoltrare segnalazioni relative a violazioni del presente documento, anonimo, non discriminatorio e facilmente accessibile. L'azienda si impegna a adottare misure adeguate a proteggere da ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni le persone che dovessero presentare delle segnalazioni e a trattare ogni informazione ricevuta riguardo a violazioni del presente documento con la massima serietà e adottando le necessarie azioni.

Le segnalazioni devono essere inoltrate all'indirizzo email whistleblowing@koppermann.it o inserite nella scatola posta in azienda ed identificata con il cartello "Whistleblowing Segnalazioni anonime". Periodicamente, (almeno trimestralmente) PETER KOPPERMANN, legale rappresentante, verifica la presenza di segnalazioni. Le eventuali richieste sono da lui esaminate.

1.9 Sistema sanzionatorio

I comportamenti che violano i principi stabiliti nel Codice di Condotta saranno oggetto di sanzioni disciplinari ai sensi della normativa vigente e/o del contratto di lavoro, prescindendo da ogni eventuale azione legale nei confronti dell'autore dei comportamenti medesimi.

2. Politica sulla Condotta Aziendale Responsabile

Gli impegni descritti nel presente documento, che rispecchiano i criteri dello standard GOTS, sono implementati attraverso un processo di due diligence che l'azienda si impegna ad utilizzare al fine di identificare, prevenire, mitigare e rendere conto degli impatti negativi, effettivi e potenziali, sui diritti umani, sui diritti dei lavoratori, sull'ambiente e sul comportamento etico aziendale che le proprie operazioni, la catena di fornitura e altri rapporti commerciali potrebbero avere.

La due diligence è un processo preventivo, dinamico, basato sul rischio, informato da un coinvolgimento significativo con le parti interessate, adeguato alle circostanze, che coinvolge molteplici processi e obiettivi, garantisce una comunicazione continua, può comportare una definizione delle priorità basata sul rischio e non deve causare uno scarico di responsabilità.

L'azienda si impegna a:

- utilizzare la due diligence nei processi decisionali che riguardano le questioni attinenti ai criteri dello standard GOTS, seguendo i sei seguenti step:
    1. Integrazione del processo di due diligence nelle proprie politiche e nei propri sistemi di gestione;
    2. Identificazione degli impatti negativi, effettivi o potenziali, associati alle proprie attività, attraverso la valutazione del rischio;
    3. Sviluppo di strategie per cessare, prevenire o mitigare gli impatti negativi;
    4. Monitoraggio dell'attuazione della due diligence e dei suoi risultati;
    5. Comunicazione delle informazioni relative al modo in cui gli impatti sono stati affrontati;
    6. Adozione di eventuali azioni di rimedio al danno;

- esercitare la due diligence sui rischi più significativi collegati alle attività e alla catena di fornitura dell'Organizzazione, definendo le priorità di azione in base alla probabilità del rischio e alla gravità del danno potenziale e consultando le parti interessate potenzialmente interessate. L'azienda richiede il medesimo impegno alla due diligence sui rischi più significativi anche ai propri partener commerciali, inclusi fornitori, licenziatari, agenti di acquisto, fornitori di servizi logistici e altri intermediari. L'azienda richiede inoltre ai fornitori di trasferire la richiesta di esercitare la due diligence anche ai propri fornitori.

- coinvolgere in maniera significativa nel processo di due diligence le parti interessate, interne ed esterne. Ciò significa una comunicazione tempestiva, condotta in buona fede, bidirezionale e reattiva;

- 4.2.1.6. La Politica RBC dovrebbe includere le aspettative dell'Ente Certificato secondo cui anche i fornitori condurranno la due diligence sui rischi significativi nella loro parte della catena di fornitura. I fornitori dovrebbero essere tenuti a trasferire le stesse o equivalenti aspettative di due diligence ai propri fornitori.

- ascoltare e affrontare tutti i reclami, presentati attraverso processi legittimi, riguardanti le attività svolte dall'azienda o eventuali danni causati dall'azienda o dalla propria catena di fornitura;

- partecipare o cooperazione con processi di rimedio legittimi qualora le attività dell'azienda o della propria catena di fornitura abbiano arrecato un danno alle persone o all'ambiente.

L'azienda si impegna a riesaminare ed eventualmente aggiornare la Politica sulla Condotta Responsabile periodicamente e, comunque, in ogni occasione in cui se ne ravvisi la necessità.

Luogo e data __Uboldo 19/02/2025_____

Firma del legale rappresentante _Peter Koppermann_____

KOPPERMANN ITALIA SRL
Sede Legale
Piazzale Repubblica, 19
20124 MILANO
C.F./P.IVA 05107480153