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

DUE DILIGENCE GOTS GRS E OCS

Lo scopo principale della due diligence è proteggere i diritti umani e l'ambiente e promuovere pratiche commerciali responsabili.

L'azienda si impegna a utilizzare la due diligence nei processi decisionali che riguardano le questioni attinenti ai criteri dello standard GOTS/OCS/GRS, 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;

1. Integrazione del processo di due diligence nelle proprie politiche e nei propri sistemi di gestione;

• L'azienda adotta una politica completa di Condotta Aziendale Responsabile (RBC Policy) e il Manuale di gestione dei prodotti e processi certificati .
• La politica aziendale articola l'impegno a rispettare i diritti umani e la sostenibilità.
• L'azienda prende visione della politica con i requisiti del GOTS e le linee guida OCSE.
•L'azienda Comunica la politica agli stakeholders interessati attraverso email.
• Assegna la responsabilità per la due diligence al titolare e amministratore unico Peter Koppermann.
• Condurre formazione regolare sull'implementazione della politica di Condotta Aziendale Responsabile.
• Tiene presente il processo di due diligence a livello decisionale e nei contratti di fornitura nei limiti delle possibilità aziendali.

2. Identificazione degli impatti negativi, effettivi o potenziali, associati alle proprie attività, attraverso la valutazione del rischio;

I rischi principali in cui potrebbe incappare l'azienda sono i seguenti elencati per gravità e importanza:

• Rischio che i fornitori non rispettino i diritti umani dei lavoratori secondo la normativa GOTS
• Rischio che i fornitori non rispettino le politiche ambientali secondo la normativa GOTS
• Rischio di lavorare con un numero di fornitori troppo elevato e con rapporti a breve termine
• Rischio non conformità tessuti agli standard GOTS

Annualmente si aggiorna la mappatura dei rischi sopraindicati, effettuando un'autovalutazione verificando che non siano stati riscontrati i rischi di cui sopra o per verificare se non se ne siano aggiunti di nuovi.

3. **Sviluppo di strategie per cessare, prevenire o mitigare gli impatti negativi;**

- Richiesta ai fornitori di firmare il codice di condotta
- Ricerca da parte dell'azienda di mantenere rapporto duraturi e stabili con i fornitori storici
- Inviare ai fornitori la scheda tecnica con i requisiti tecnici da rispettare
- Richiesta a campione di test ai fornitori per OGM e/o pesticidi eseguiti da laboratori accreditati
- Effettuazione da parte di Koppermann Italia di almeno un test per materiale non testato
- In caso di rilevazione accertamento di impatto negativo, l'azienda si impegna, dopo comunicazioni di avvertimento al fornitore per permettergli di adeguarsi, a far cessare il rapporto lavorativo con il fornitore che non si sia adeguato
- Koppermann da parte sua si impegna a facilitare quanto più il rapporto di fornitura, cercando nei limiti del possibile di evitare ordini urgenti o di modificare in maniera eclatante un ordine in essere.

4. **Monitoraggio dell'attuazione della due diligence e dei suoi risultati;**

- Richiesta che i fornitori abbiano firmato il codice di condotta
- Richiesta a laboratori esterni di spiegare i risultati dei test effettuati da Koppermann Italia con attenzione ad eventuali punti critici riscontrati

5. **Comunicazione delle informazioni relative al modo in cui gli impatti sono stati affrontati;**

- Pubblicazione della due diligence disponibile sul sito aziendale
- Pubblicazione della RBC policy sul sito aziendale
- Comunicazione della redazione della due diligence al personale interno e gli stakeholder principali
- Attuazione della politica whistleblowing per segnalazioni interne ed esterne

6. **Adozione di eventuali azioni di rimedio al danno;**

- Eventuali impatti negativi sui diritti umani o ambientali saranno comunicati al fornitore/stakeholder prontamente via email per permettergli di rimediare e di adeguarsi agli standard
- Eventuali non conformità sulla qualità dei tessuti verranno riportate ai fornitori.
- Eventuali mancanze nella restituzione di documenti da firmare saranno risollecitate ai fornitori (tutti certificati GOTS) al fine di rimediare alle mancanze
- Eventuali test con risultati non soddisfacenti saranno ri-condotti per accertarsi della correttezza di essi

Environmental Management Policy – Gestione Ambientale

Koppermann Italia non ha produzione interna, non usa prodotti chimici e perciò non ci sono emissioni dirette scaturite dai processi produttivi aziendali. In dotazione aziendale vi è una macchina ibrida plug in e l'azienda è dotata di impianto fotovoltaico per produzione energia degli uffici.

L'azienda si impegna in ottemperanza alle norme del GOTS 7, a prevenire l'inquinamento, a

garantire la salvaguardia e la protezione dell''ambiente e a perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali dell'organizzazione minimizzando i rischi correlati alle attività svolte e ai prodotti/servizi erogati.

In particolare, l'organizzazione si impegna a:

— nominare una persona responsabile per la gestione degli aspetti ambientali nella persona del titolare;

— rispettare la legislazione vigente ed eventuali accordi volontari in materia dei propri impatti ambientali significativi;

— definire degli obiettivi e adottare delle procedure e/o pratiche operative al fine di ridurre il consumo di acqua ed energia;

L'organizzazione si impegna, inoltre, a fornire le risorse necessarie, tecniche, economiche e professionali, affinché gli obiettivi della politica ambientale vengano integralmente raggiunti.
La presente viene diffusa a tutti i livelli ed è compito di tutti collaborare attivamente, per quanto di loro competenza, al miglioramento della gestione degli aspetti ambientali.
L'organizzazione garantisce, mediante successive attività di verifica che tale politica venga compresa ed attuata e che gli obiettivi dichiarati vengano perseguiti.

Human Rights and Social Criteria – Criteri sociali

L'azienda si impegna al rispetto delle principali convenzioni dell'International Labour Organization (ILO), della legislazione nazionale e delle condizioni previste dalla contrattazione nazionale in materia di:

— Liberta di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

— Lavoro infantile

— Lavoro minorile

-— Salute e Sicurezza

— Prevenzione di ogni fenomeno di discriminazione e abuso

— Regolarità e trasparenza nei contratti di assunzione, registrazione degli orari di lavoro, corresponsione del salario dovuto

In particolare, l'organizzazione si impegna a:

— nominare una persona responsabile per gli aspetti di Responsabilità Sociale nella persona del titolare;

— monitorare la conformità ai criteri sociali e attuare le misure necessarie;

- informare il personale aziendale, nella lingua locale, relativamente al contenuto dei criteri sociali minimi e ad ogni altra informazione relativa ad essi fornita dalla norma di riferimento(GOTS e/o GRS);

— conservare registrazioni di nominativo, età, ore lavorate e salario erogato per ogni lavoratore;

— registrare e prendere in carico i reclami del personale aziendale o di terze parti relativi alla conformità dell'organizzazione ai criteri sociali e mantenere registrazioni di ogni azione correttiva intrapresa;

- astenersi da utilizzare misure disciplinari, interruzione del rapporto di lavoro o altre forme di discriminazione verso i lavoratori che forniscono informazioni relative al rispetto dei criteri sociali.

I dipendenti attualmente non sono iscritti al sindacato ma in azienda è presente il responsabile dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

In azienda è attivo un sistema di whistleblowing per le segnalazioni anonime (scatola in zona accessibile a tutti) + email whistleblowing@koppermann.it

L'azienda è dotata di DVR, medico competente AVI e sono eseguiti i corsi di formazione aziendale per carrelli aziendali semoventi e di idoneità dei presidi di primo soccorso; viene eseguita l'esercitazione per evacuazione anti incendio, sono distribuiti Dispositivi di protezione individuale.

E' presente la cassetta di pronto soccorso.

Il codice etico è appeso in bacheca e disponibile a tutti.

L'organizzazione si impegna, inoltre, a fornire le risorse tecniche, economiche e professionali necessarie affinché gli obiettivi della Responsabilità Sociale vengano integralmente raggiunti.

La presente viene diffusa a tutti i livelli ed è compito di tutti collaborare attivamente, per quanto di loro competenza, al miglioramento degli aspetti di Responsabilità Sociale.

L'organizzazione garantisce, mediante successive attività di verifica che tale politica venga compresa ed attuata e che gli obiettivi dichiarati vengano perseguiti.

Uboldo 06/06/2025

KOPPERMANN ITALIA srl
Via Cadute Liberazione n. 53/A
21040 UBOLDO (VA)