

CODICE DI CONDOTTA – WÜRTH MODYF ITALIA

Introduzione

Würth MODYF Italia è impegnata in una condotta aziendale responsabile e rispettosa delle persone, della società e dell'ambiente. Questa policy costituisce la base del nostro impegno.

Würth MODYF Italia ritiene che una condotta aziendale responsabile sia un prerequisito per lo sviluppo sostenibile, ovvero per consentire alle generazioni di oggi di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri.¹ Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite sono il piano d'azione globale comune per lo sviluppo sostenibile. Würth MODYF Italia lavora attivamente con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Fiducia reciproca, affidabilità, onestà e integrità, sia all'interno che all'esterno della realtà aziendale, sono principi fondamentali profondamente radicati nella cultura aziendale del Gruppo Würth, compreso il Gruppo Würth MODYF e MODYF Italia. L'impegno del Gruppo Würth MODYF nei confronti di questi valori è stato scritto già negli anni '70 da Reinhold Würth nel documento "Filosofia aziendale".

Würth MODYF Italia si impegna per ridurre le emissioni di CO2 e di gas serra tramite una gestione accurata della catena di trasporto e concentrandosi sulla pianificazione logistica. Würth MODYF sviluppa i prodotti tenendo conto dei criteri ecologici, dalla selezione dei tessuti alla riduzione degli imballaggi. L'azienda lavora per avere una catena di fornitura pulita ed etica, monitorando e mantenendo i contatti con i fornitori, garantendo il rispetto dei lavoratori e dell'ambiente nella catena di fornitura.

Würth MODYF Italia si impegna a lavorare attivamente con due diligence per una condotta aziendale responsabile. La due diligence è un approccio basato sul rischio per rispettare e salvaguardare le persone, la società e l'ambiente nell'azienda e in tutta la catena di fornitura. Würth MODYF Italia si aspetta che i suoi fornitori e partner seguano lo stesso approccio.

¹ *The Brundtland commission, «Our Common Future», 1987*

Responsabilità di MODYF Italia

Würth MODYF Italia riconosce che la condotta aziendale può potenzialmente avere un impatto negativo sulle persone, sulla società e sull'ambiente. Allo stesso tempo, l'azienda vede il potenziale per contribuire a uno sviluppo positivo nella catena di fornitura. Würth MODYF Italia ha elaborato i seguenti principi e criteri da applicare, da parte di ogni collaboratore:

Due diligence:

Würth MODYF Italia si impegna a condurre verifiche di due diligence per una condotta aziendale responsabile. Ciò comporta: la conduzione di valutazioni del rischio operativo per identificare il potenziale impatto negativo sulle persone, sulla società e sull'ambiente e per fermare, prevenire e ridurre tale impatto. Le misure messe in atto vengono monitorate e ne viene valutato l'effetto. Se si scopre che le attività di Würth MODYF Italia causano o contribuiscono a un impatto negativo sulle persone, sulla società o sull'ambiente, l'azienda interrompe le attività e cerca di porvi rimedio. Se il fornitore è responsabile dell'impatto negativo, è tenuto a porvi rimedio.

Pratiche di acquisto responsabile

Würth MODYF Italia considera le pratiche di acquisto responsabili come uno degli strumenti più importanti per una condotta aziendale responsabile. Würth MODYF Italia adatterà le pratiche di acquisto in modo da rafforzare, e non minare, la capacità dei propri fornitori di soddisfare i requisiti aziendali relativi a persone, società e ambiente. Würth MODYF Italia si impegna a instaurare relazioni durature con i fornitori che dimostrano una particolare volontà e capacità di creare sviluppi positivi nella catena di fornitura. L'azienda si impegna a prediligere compagnie virtuose in ambito di rispetto dell'ambiente e dei diritti umani e lavorativi.

Libertà di associazione e rappresentanza dei lavoratori

Würth MODYF Italia sostiene il diritto alla libertà di associazione e ad altre forme di rappresentanza dei lavoratori elette democraticamente. L'azienda coinvolge i rappresentanti dei lavoratori e le altre parti interessate nel suo lavoro con una condotta aziendale responsabile.

Salute e sicurezza

Würth MODYF Italia si impegna a rispettare rigorosamente la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, a stabilire programmi volti a garantire la riduzione e il controllo dei rischi per la salute e la sicurezza e a garantire che tutti i dipendenti le cui attività possono avere implicazioni per la salute e la sicurezza siano adeguatamente informati, formati e sensibilizzati a questo proposito. Würth MODYF Italia prevede misure di prevenzione e protezione necessarie per l'eliminazione o la riduzione dei rischi, tra cui misure di prevenzione, misure di protezione collettiva e, infine, misure di protezione individuale. Würth MODYF Italia designa preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, dell'evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, del salvataggio, del primo soccorso e, comunque, della gestione dell'emergenza. I prodotti commercializzati da Würth MODYF Italia sono soggetti a rigorosi standard di garanzia della qualità. Inoltre, i prodotti vengono testati a campione per verificare che non presentino rischi per la salute.

Benessere dei collaboratori

Würth MODYF Italia si adopera per offrire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto e tolleranza, in cui non vi sia spazio per la discriminazione. Würth MODYF Italia dà valore alle interazioni rispettose e paritarie, sia all'interno dell'azienda che con i nostri clienti e partner commerciali. La nostra azienda crede che le competenze e il talento siano ciò che conta per noi, indipendentemente da età, sesso, identità sessuale, orientamento sessuale, disabilità fisiche o mentali, origine sociale o etnica, nazionalità, lingua, colore della pelle, religione o ideologia. Sulla base delle esigenze strategiche, organizzative e individuali individuate dal management, o su richiesta dei collaboratori vengono predisposti percorsi di crescita interni all'azienda. Inoltre, Würth MODYF cura la raccolta di fabbisogni formativi e di sviluppo, definendo percorsi formativi e di sviluppo delle conoscenze e competenze dei propri collaboratori, mediante *workshops*, seminari e corsi di aggiornamento.

Sviluppo e partnership con i fornitori

Nel dialogo con i fornitori, Würth MODYF Italia cura il rapporto con i propri partner, coltivando insieme conoscenze e competenze. In questo modo l'azienda pone le basi per una collaborazione con i fornitori che dimostrano la volontà e la capacità di lavorare per uno sviluppo positivo per le persone, la società e l'ambiente nella catena di fornitura.

L'anticorruzione e anti-boicottaggio Commerciale

Würth MODYF Italia, compresi tutti i dipendenti, non deve mai offrire o ricevere doni monetari o altri compensi illegali o inappropriati per ottenere vantaggi privati o commerciali nel proprio interesse o nell'interesse di clienti, agenti o fornitori. Würth MODYF Italia aderisce a un solido quadro di riferimento

predefinito dalla società madre, il Gruppo Würth, e rivede regolarmente queste politiche con il team interno. Würth MODYF Italia, compresi tutti i suoi fornitori e partner, eviterà di commerciare con partner che hanno attività in Paesi in cui è stato imposto un boicottaggio commerciale da parte delle Nazioni Unite, dell'UE e/o delle autorità governative. Würth MODYF segue pratiche commerciali legali, legalmente valide e riconosciute in conformità alle norme sulla concorrenza leale, sui diritti di proprietà industriale di terzi e sulle leggi antitrust e sulla concorrenza come descritto nel Code of Compliance del Gruppo Würth). Würth MODYF rifiuta ogni forma di corruzione e concussione e promuove principi di gestione aziendale responsabile quali trasparenza, affidabilità, responsabilità, apertura e integrità. Würth MODYF si aspetta lo stesso dai suoi partner commerciali.

Supply chain requirements

Würth MODYF Italia si aspetta che i suoi fornitori e partner lavorino in modo mirato e sistematico per conformarsi alle sue linee guida per i fornitori. I fornitori di Würth MODYF Italia devono:

- Seguire le linee guida di Würth MODYF Italia per i fornitori, presenti nel documento "Codice di condotta fornitori"
- Condurre processi di controlli di due diligence per verificare la condotta aziendale responsabile.
- Mostrare disponibilità e capacità di miglioramento continuo per i temi che riguardano le persone, la società e l'ambiente attraverso la collaborazione con Würth MODYF Italia
- Su richiesta di Würth MODYF Italia, essere in grado di documentare il rispetto delle linee guida presenti nel "Codice di condotta fornitori"

Se il fornitore, dopo ripetute richieste da parte di Würth MODYF Italia, non dimostra la volontà o la capacità di rispettare le linee guida, il rapporto commerciale potrebbe essere annullato.

Principi di condotta responsabile

I principi per una condotta aziendale responsabile si basano sulle convenzioni delle Nazioni Unite e dell'OIL e forniscono standard minimi, non massimi. Devono essere rispettate le norme di legge vigenti nel luogo di produzione. Nel caso in cui le leggi e i regolamenti nazionali trattino gli stessi argomenti delle presenti linee guida, si applicheranno i più severi.

1. Lavoro forzato e obbligatorio (Convenzioni OIL n. 29 e 105)
 - 1.1. Non è ammesso il lavoro forzato, vincolato o involontario
 - 1.2. I lavoratori non devono essere obbligati a depositare depositi o documenti d'identità presso il loro datore di lavoro e devono essere liberi di lasciare il loro datore di lavoro dopo un ragionevole preavviso.
2. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva (Convenzioni OIL nn. 87, 98, 135 e 154)

- 2.1. I lavoratori, senza distinzione di sorta, hanno il diritto di aderire o di formare sindacati di loro scelta e di contrattare collettivamente. Il datore di lavoro non deve interferire con la formazione dei sindacati o la contrattazione collettiva, né ostacolarla.
 - 2.2. I rappresentanti dei lavoratori non devono essere discriminati e devono avere accesso all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza sul luogo di lavoro.
 - 2.3. Laddove il diritto alla libertà di associazione e/o alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, il datore di lavoro deve facilitare e non ostacolare lo sviluppo di forme alternative di rappresentanza e contrattazione indipendente e libera dei lavoratori.
3. Lavoro minorile (Convenzione ONU sui diritti del fanciullo, Convenzioni OIL n. 138, 182 e 79 e Raccomandazione OIL n. 146)
- 3.1. L'età minima per i lavoratori deve essere conforme all'età minima nazionale per l'occupazione o all'età di completamento dell'istruzione obbligatoria, a seconda di quale sia più alta. Se l'età minima locale è fissata a 14 anni in conformità alle eccezioni previste dalla Convenzione 138 dell'OIL per i Paesi in via di sviluppo, si può applicare questa età inferiore.
 - 3.2. Non è consentito il reclutamento di manodopera infantile, definita come qualsiasi lavoro svolto da un bambino di età inferiore a quella o quelle sopra specificate.
 - 3.3. Nessuna persona di età inferiore ai 18 anni potrà essere impiegata in lavori pericolosi per la propria salute, sicurezza o morale, compreso il lavoro notturno.
 - 3.4. Le politiche e le procedure per porre rimedio al lavoro minorile proibito dalle convenzioni ILO n. 138 e 182 devono essere stabilite, e le procedure per porre rimedio al lavoro minorile proibito dalle convenzioni ILO n. 138 e 182, devono essere stabilite, documentate e comunicate al personale e alle altre parti interessate. Deve essere fornito un sostegno adeguato per consentire a questi bambini di frequentare e completare l'istruzione obbligatoria.
4. Discriminazione (Convenzioni OIL n. 100 e 111 e Convenzione ONU sulla discriminazione contro le donne)
- 4.1. Non vi sarà alcuna discriminazione sul posto di lavoro per quanto riguarda l'assunzione, la retribuzione, l'accesso alla formazione, la promozione, il licenziamento o il pensionamento sulla base dell'origine etnica, della casta, della religione, dell'età, della disabilità, del sesso, dello stato civile, dell'orientamento sessuale, dell'appartenenza sindacale o dell'affiliazione politica.
 - 4.2. Devono essere stabilite misure per proteggere i lavoratori da comportamenti sessualmente intrusivi, minacciosi, offensivi o di sfruttamento, e dalla discriminazione o dalla cessazione del rapporto di lavoro per motivi ingiustificabili, ad esempio il matrimonio, la gravidanza, la paternità o lo stato di HIV.
5. Trattamenti logoranti o disumani (Patto ONU sui diritti civili e politici, art. 7)

- 5.1. Sono vietati gli abusi fisici o le punizioni, o le minacce di abusi fisici, le molestie sessuali o di altro tipo e gli abusi verbali, nonché altre forme di intimidazione.
6. Salute e sicurezza (Convenzione OIL n. 155 e Raccomandazione OIL n. 164)
- 6.1. L'ambiente di lavoro deve essere sicuro e igienico, tenendo conto delle conoscenze prevalenti del settore e di eventuali rischi specifici. I prodotti chimici e le altre sostanze pericolose devono essere gestiti con cura. Devono essere adottate misure adeguate per prevenire gli infortuni e le lesioni alla salute derivanti da, associati a, o verificatisi nel corso del lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro.
- 6.2. I lavoratori devono ricevere una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza e tale formazione deve essere ripetuta per i lavoratori nuovi o riassegnati.
- 6.3. Deve essere garantito l'accesso a servizi igienici puliti e all'acqua potabile e, se del caso, a strutture sanitarie per la conservazione degli alimenti.
- 6.4. Gli alloggi, ove previsti, devono essere puliti, sicuri e adeguatamente ventilati e i lavoratori devono avere accesso a servizi igienici puliti e ad acqua potabile.
7. Salari (Convenzione OIL n. 131)
- 7.1. I salari e i benefici pagati per una settimana lavorativa standard devono essere almeno conformi agli standard legali nazionali o agli standard di riferimento del settore, a seconda di quale sia il più alto. I salari devono sempre essere sufficienti a soddisfare le esigenze di base, compreso un certo reddito discrezionale.
- 7.2. Tutti i lavoratori devono ricevere un contratto scritto e comprensibile che delinei le condizioni salariali e le modalità di pagamento prima dell'assunzione.
- 7.3. Non sono ammesse detrazioni dal salario come misura disciplinare.
8. Orario di lavoro (Convenzione OIL n. 1 e 14)
- 8.1. L'orario di lavoro deve essere conforme alle leggi nazionali e agli standard industriali di riferimento, e non superiore agli standard internazionali prevalenti. L'orario di lavoro settimanale non deve superare regolarmente le 48 ore.
- 8.2. I lavoratori devono avere almeno un giorno di riposo per ogni periodo di 7 giorni.
- 8.3. Il lavoro straordinario deve essere limitato e volontario. Il numero massimo di ore di straordinario raccomandato è di 12 ore alla settimana, vale a dire che la settimana lavorativa totale, comprese le ore di straordinario, non deve superare le 60 ore. Sono ammesse eccezioni a questa regola se disciplinate da un contratto collettivo di lavoro.
- 8.4. I lavoratori devono sempre ricevere una retribuzione per il lavoro straordinario per tutte le ore lavorate oltre il normale orario di lavoro (vedi 8.1), al minimo in conformità con la legislazione pertinente.

9. Occupazione regolare (Convenzioni OIL n. 95, 158, 175, 177 e 181)
- 9.1. Gli obblighi nei confronti dei dipendenti previsti dalle convenzioni internazionali, dalle leggi e dai regolamenti nazionali in materia di occupazione regolare non devono essere elusi attraverso il ricorso a contratti a breve termine (come il lavoro a contratto, il lavoro occasionale o il lavoro a giornata), a subappaltatori o ad altri rapporti di lavoro.
- 9.2. Tutti i lavoratori hanno diritto a un contratto di lavoro in una lingua a loro comprensibile.
- 9.3. La durata e il contenuto dei programmi di apprendistato devono essere chiaramente definiti.
10. Popolazioni emarginate (Patto ONU sui diritti civili e politici, art. 1 e 2)
- 10.1. La produzione e l'uso delle risorse naturali non devono contribuire alla distruzione e/o al degrado delle risorse e della base di reddito per le popolazioni emarginate, come ad esempio nella rivendicazione di grandi aree di terra, nell'uso dell'acqua o di altre risorse naturali da cui queste popolazioni dipendono.
11. Ambiente
- 11.1. L'impatto negativo sull'ambiente deve essere ridotto lungo tutta la catena del valore. In linea con il principio di precauzione, si adotteranno misure per ridurre costantemente al minimo le emissioni di gas a effetto serra e l'inquinamento locale, l'uso di sostanze chimiche nocive e pesticidi, e per garantire l'estrazione e la gestione sostenibile delle risorse idriche, degli oceani, delle foreste e della terra, nonché la conservazione della biodiversità.
- 11.2. La legislazione e i regolamenti ambientali nazionali e internazionali devono essere rispettati e devono essere ottenuti i relativi permessi di scarico.
12. Corruzione
- 12.1. Non è ammessa alcuna forma di corruzione, compresi corruzione, estorsione, tangenti e benefici privati o professionali impropri a clienti, agenti, appaltatori, fornitori o dipendenti di tali parti o funzionari governativi.
13. Benessere degli animali
- 13.1 Il benessere degli animali deve essere rispettato. Devono essere adottate misure per ridurre al minimo qualsiasi impatto negativo sul benessere del bestiame e degli animali da lavoro.
- 13.2 La legislazione e i regolamenti nazionali e internazionali in materia di benessere degli animali devono essere rispettati.

Hannes Wieland
Presidente CDA

Loris Baldo
Amministratore delegato

Data: