

## Codice di Condotta dei fornitori per Würth MODYF Italia

### Sommario

1. Premessa.....	1
2. Legge applicabile e conformità.....	2
3. Diritti umani.....	3
3.1. Lavoro minorile.....	3
3.2. Protezione speciale per giovani lavoratori.....	3
3.3. Lavoro forzato.....	3
3.4. Discriminazione.....	3
3.5. Diritto alla libertà di associazione e riunione.....	4
3.6. Nessuna condizione precaria.....	4
3.7. Orari di lavoro.....	4
3.8. Retribuzione.....	4
3.9. Salute occupazionale.....	5
3.10. Sicurezza sul lavoro.....	5
4. Protezione dell'ambiente.....	5
4.1. Emissioni.....	6
4.2. Gestione delle sostanze chimiche.....	6
4.3. Acqua.....	6
5. Benessere degli animali.....	6
6. Etica.....	6
7. Sistemi di gestione.....	6
Referenze.....	9

## 1. Premessa

### Responsabilità sociale d'impresa

Würth MODYF Italia<sup>1</sup> considera la responsabilità sociale nella sua totalità e la applica non solo alle proprie attività commerciali, ma anche alla catena di fornitura. Würth MODYF lavora costantemente al miglioramento delle politiche e delle pratiche per contribuire allo sviluppo sostenibile. Nel fare ciò, Würth MODYF tiene conto degli effetti delle sue attività commerciali sulla società, in particolare il rispetto dei diritti umani e dell'ambiente. La due diligence comprende procedure per la determinazione, la prevenzione, la riduzione e, se necessario, la modifica degli effetti negativi sui diritti umani e sull'ambiente.

Würth MODYF rispetta e accetta i diversi contesti giuridici, sociali, culturali e sociali dei Paesi in cui si estende la sua catena di valore e ne riconosce le strutture, i costumi e le tradizioni. Nella misura in cui questi ultimi siano in conflitto con i principi qui stabiliti, Würth MODYF instaurerà un dialogo con i partner commerciali per lavorare alla comprensione e all'accettazione. I valori svolgono un ruolo centrale nella gestione reciproca.

### Guadagni

Il presente Codice di Condotta dei fornitori<sup>2</sup> affronta i principi e i requisiti minimi per la tutela dei diritti umani e del lavoro sulla base della Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, delle norme fondamentali del lavoro dell'ILO, dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e della guida alla due diligence dell'OCSE per catene di fornitura responsabili nel settore dell'abbigliamento e delle calzature. Inoltre, il presente Codice di Condotta è collegato alla dichiarazione di politica del Code of Compliance del Gruppo Würth nonché ai requisiti delle [Condizioni generali di acquisto di Würth MODYF](#).

Il Codice di Condotta viene aggiornato ogni due anni.

### Beneficiari

Würth MODYF comunica i contenuti del codice sociale e del codice di condotta a dipendenti, partner contrattuali, partner commerciali e altri gruppi interessati. In particolare, il presente Codice di Condotta è rivolto a tutti i partner commerciali della catena di fornitura dei nostri prodotti, inclusi subappaltatori e subfornitori. Le norme si applicano allo stesso modo ai lavoratori permanenti, temporanei e a contratto, così come ai lavoratori a cottimo, salariati, part-time, notturni, itineranti e ai giovani lavoratori.

I partner commerciali devono educare i dipendenti della catena di fornitura in merito al contenuto del Codice di Condotta e sulle leggi nazionali e internazionali applicabili.

### Implementazione e monitoraggio

---

<sup>1</sup> Di seguito denominato: Würth MODYF

<sup>2</sup> Di seguito denominato: Codice di Condotta

Firmando il presente documento, Würth MODYF e i suoi partner commerciali si impegnano a rispettare gli standard e le linee guida. Gli standard minimi richiesti dal presente Codice di Condotta sono una componente contrattuale vincolante e permanente della collaborazione con Würth MODYF.

I principi stabiliti nel presente Codice di Condotta costituiscono una parte importante della selezione dei fornitori. Lo scambio a stretto contatto con il team tecnologico di Würth MODYF a Dongguan, in Cina, garantisce il processo di monitoraggio. Würth MODYF si riserva il diritto di condurre audit annunciati e improvvisi (senza preavviso) in relazione al Codice di Condotta stesso o tramite terzi autorizzati da Würth MODYF.

Würth MODYF sta lavorando a questo con la consapevolezza che si tratta di un processo a lungo termine, che richiede la cooperazione di tutte le parti coinvolte per avere esito positivo. In caso di sospette violazioni, Würth MODYF e i partner commerciali sono ugualmente coinvolti nell'indagine dei fatti. Qualsiasi violazione del Codice di Condotta o della legge nazionale applicabile deve essere risolta. Se un partner commerciale viola questi principi e non implementa un piano di miglioramento entro i termini concordati, Würth MODYF si riserva il diritto di rivalutare la prosecuzione del rapporto commerciale.

#### Catena di fornitura a monte

Su richiesta, i partner commerciali devono indicare i siti di produzione lungo la catena di fornitura a monte.

Ai partner commerciali non è consentito assegnare fasi di produzione che abbiano luogo presso produttori vincolati per contratto, in tutto o in parte, tramite subappaltatori o subfornitori, senza aver prima informato per iscritto Würth MODYF. Tale subappalto sarà accettato solo dopo una revisione approfondita da parte di Würth MODYF. In linea di principio, l'uso di subappaltatori non deve essere utilizzato per minare i diritti dei dipendenti.

I partner contrattuali diretti di Würth MODYF devono comunicare i contenuti del presente Codice di Condotta a tutti i rispettivi produttori, subappaltatori e home worker che lavorano ai prodotti Würth MODYF e si impegnano a rispettare gli standard specificati.

#### Comunicazioni e reclami

Tutti i dipendenti di Würth MODYF e tutte le parti interessate della catena di fornitura sono autorizzati e incoraggiati a informare terzi indipendenti in merito a violazioni delle linee guida del Codice di Condotta o della legge applicabile. Le persone interessate possono presentare un reclamo in qualsiasi momento, anche in forma anonima, utilizzando il portale *Speak-Up* del Gruppo Würth.

## **2. Legge applicabile e conformità**

Per Würth MODYF, il rispetto della legge applicabile è una questione ovvia. Würth MODYF è conforme alle leggi e ai regolamenti dei rispettivi Paesi in cui opera. Ciò vale anche per l'intera catena di fornitura. Würth MODYF garantisce il rispetto dei principi del presente Codice di Condotta nelle proprie azioni, in particolare nei Paesi con strutture statali deboli, e incoraggia anche i partner commerciali a farlo.

In caso di differenze tra le normative nazionali e il contenuto del Codice di Condotta, le disposizioni con un livello di protezione più elevato si applicano sempre alle persone interessate. Se il contesto nazionale rende impossibile

rispettare pienamente la responsabilità del rispetto dei diritti umani, è necessario trovare modi per rispettare i principi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e il contenuto del presente Codice di Condotta.

### **3. Diritti umani**

Würth MODYF e i suoi partner commerciali, nonché i loro partner diretti e indiretti, si impegnano a rispettare e promuovere i diritti umani. Allineando le azioni della società controllata con questi principi con i suoi partner commerciali, Würth MODYF può contribuire a creare un ambiente di lavoro sicuro e dignitoso.

#### **3.1. Lavoro minorile**

Würth MODYF e i suoi partner commerciali si impegnano per l'effettiva abolizione del lavoro minorile. Essi osservano la rispettiva età minima legale per l'ammissione all'occupazione o al lavoro, che non può essere inferiore ai 15 anni. Nelle condizioni corrispondenti dell'ILO, può applicarsi solo l'eccezione riconosciuta da un'età minima di 14 anni (Convenzione ILO 138). In caso di identificazione del lavoro minorile, occorre adottare le misure correttive necessarie per concentrarsi sul benessere e sulla protezione dei bambini coinvolti.

Al fine di prevenire il lavoro minorile, i partner commerciali devono stabilire robusti meccanismi di verifica dell'età nell'ambito del processo di assunzione, che non devono essere in alcun modo degradanti o irrispettosi per i dipendenti.

I bambini devono essere protetti da ogni forma di sfruttamento. Prestare particolare attenzione quando si lasciano i bambini al lavoro, poiché possono spostarsi in condizioni di lavoro più pericolose. Quando si tolgono i bambini dal posto di lavoro, i partner commerciali dovrebbero prendere misure proattive per garantire la protezione dei bambini interessati.

#### **3.2. Protezione speciale per giovani lavoratori**

Le persone di età inferiore ai 18 anni non possono essere coinvolte in lavori che comportino un rischio per la salute, la sicurezza o la morale, compreso il lavoro notturno. I partner commerciali di Würth MODYF impiegano giovani di età inferiore ai 18 anni solo se la natura o le condizioni del lavoro che svolgono non mettono in pericolo la vita, la salute e lo sviluppo dei giovani interessati e se ricevono una formazione adeguata, pertinente o professionale nel settore corrispondente. In caso di giovani dipendenti, i partner commerciali devono garantire che il loro orario di lavoro non pregiudichi la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di formazione o istruzione. In questo caso non sono consentiti straordinari.

#### **3.3. Lavoro forzato**

Tutte le forme di lavoro forzato, schiavitù moderna e sfruttamento sono proibite. Ciò include qualsiasi tipo di lavoro o servizio che viene richiesto a una persona sotto minaccia di punizione o per il quale quella persona non si è resa disponibile volontariamente. Tutti i dipendenti forniscono il loro lavoro volontariamente e possono lasciare il loro lavoro dopo un ragionevole periodo di preavviso.

#### **3.4. Discriminazione**

Tutti devono essere trattati allo stesso modo, con dignità e rispetto. Non sono consentite forme di abusi fisici, psicologici, sessuali, verbali o intimidazioni di qualsiasi altro tipo. Non sono ammesse violazioni della parità di trattamento per motivi di origine, religione, sesso, età, origine sociale/etnica/nazionale, disabilità o malattia,

appartenenza a organizzazioni del lavoro come i sindacati, convinzioni politiche, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali. Nessuno può essere discriminato, escluso o privilegiato in questo senso.

Se i dipendenti presentano un reclamo sulla base del Codice di Condotta o della legislazione nazionale/internazionale, ciò non deve portare a detrazioni salariali o ad altre misure disciplinari. In caso di misure disciplinari inaccettabili da parte dei dirigenti, tale comportamento deve avere conseguenze corrispondenti.

### 3.5. Diritto alla libertà di associazione e riunione

Ai dipendenti deve essere data l'opportunità di aderire a o stabilire associazioni di lavoratori, compresi i sindacati, senza discriminazioni. Deve inoltre essere rispettato il diritto alla contrattazione collettiva.

Se il diritto alla libertà di associazione o alla contrattazione collettiva è limitato nella rispettiva legislazione nazionale, i partner commerciali devono facilitare lo sviluppo di forme di rappresentanza alternative e le possibilità di riunione dei dipendenti. Ciò può essere fatto consentendo ai dipendenti di scegliere liberamente un rappresentante.

### 3.6. Nessuna condizione precaria

I partner commerciali devono garantire che il loro rapporto di lavoro non costituisca un'incertezza e che il lavoro sia svolto sulla base di un rapporto di lavoro riconosciuto e documentato, stabilito in conformità alla legislazione nazionale o agli standard internazionali sul lavoro, a seconda di quale dei due casi offra una maggiore protezione.

Prima di avviare un rapporto di lavoro, i partner commerciali devono fornire ai dipendenti informazioni di facile comprensione sui propri diritti, doveri e condizioni lavorative, inclusi orari di lavoro, retribuzione e condizioni di pagamento. È necessario stipulare un contratto scritto per i dipendenti in una lingua che il dipendente comprende.

### 3.7. Orari di lavoro

L'orario di lavoro deve essere conforme alla legislazione nazionale o agli standard industriali e non deve superare regolarmente le 48 ore settimanali. Il partner commerciale deve concedere ai dipendenti una pausa adeguata in ogni giorno lavorativo. Si applica anche il diritto ad almeno un giorno di riposo a settimana.

I dipendenti non devono effettuare oltre 12 ore di straordinari alla settimana. Gli straordinari devono essere effettuati su base volontaria, pagati a tariffa maggiorata e non devono essere effettuati regolarmente.

### 3.8. Retribuzione

Gli stipendi dei dipendenti devono essere pagati puntualmente, regolarmente e per intero nella valuta nazionale. La retribuzione di tutti i dipendenti deve essere almeno conforme alla legislazione statale sul salario minimo o agli standard industriali approvati sulla base della contrattazione collettiva, se superiore. Il livello delle retribuzioni deve riflettere le qualifiche e la formazione dei dipendenti e riferirsi al normale orario di lavoro. Un lavoro progressivo deve essere intrapreso verso il pagamento di un salario di sussistenza sufficiente a fornire ai lavoratori e alle loro famiglie un livello di vita dignitoso.

### 3.9. Salute occupazionale

I partner commerciali sono tenuti a garantire un ambiente di lavoro sicuro, dignitoso e non dannoso. L'ambiente di lavoro deve essere sicuro e igienico, tenendo conto delle conoscenze prevalenti del settore e dei rischi specifici. Si richiede ai partner commerciali di tutelare, in diverse forme, la salute dei propri collaboratori, andando ad adottare misure idonee a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e mitigare lo stress da lavoro correlato.

È necessario rispettare l'ambiente locale e le condizioni di lavoro e di vita sane per i dipendenti. I partner commerciali rispettano le normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro e gli standard internazionali nei casi in cui la legislazione nazionale al riguardo è debole. In particolare, le persone vulnerabili, compresi, ma non solo, i giovani lavoratori, i neogenitori e le donne in stato di gravidanza, nonché le persone con disabilità, devono essere completamente protette.

### 3.10. Sicurezza sul lavoro

È necessario identificare i rischi operativi e adottare le misure appropriate (anche attraverso l'assicurazione obbligatoria) per prevenire e ridurre proattivamente incidenti, emergenze, incendi, ecc.

I partner commerciali devono prendere tutte le misure appropriate nella loro sfera di influenza per garantire la stabilità e la sicurezza dei sistemi e degli edifici che utilizzano, per proteggersi da tutte le emergenze prevedibili.

I partner commerciali devono garantire un'adeguata assistenza sanitaria e strutture professionali. In caso di pericolo imminente, i dipendenti hanno il diritto di lasciare i locali dell'azienda senza chiedere il permesso ai propri superiori.

I partner commerciali devono garantire l'accesso a impianti di igienizzazione, acqua potabile, locali adibiti alla ristorazione e al riposo puliti e sicuri, nonché aree di cottura e stoccaggio per gli alimenti. Inoltre, i partner commerciali devono sempre fornire gratuitamente a tutti i dipendenti dispositivi di protezione individuale (DPI) efficaci.

## **4. Protezione dell'ambiente**

La tutela dell'ambiente rientra nella politica aziendale di Würth MODYF. Tutti i partner commerciali devono impegnarsi per una produzione responsabile dal punto di vista ambientale e sociale, almeno nella misura in cui il settore specifico e le condizioni locali lo consentano. L'impatto ambientale deve essere ridotto al minimo e occorre adottare misure preventive. Devono essere rispettati i regolamenti statuari, gli standard ambientali, gli standard stabiliti a livello internazionale e gli standard industriali.

I partner commerciali devono valutare l'impatto ambientale significativo delle loro attività e definire politiche e procedure efficaci che riflettano la loro responsabilità ambientale. Devono garantire l'attuazione di misure appropriate per prevenire o minimizzare gli effetti negativi sulla comunità, le risorse naturali e l'ambiente nel suo complesso.

Su richiesta, i partner commerciali devono fornire dati ambientali a Würth MODYF.

#### 4.1. Emissioni

Deve essere incoraggiato il miglioramento continuo e a lungo termine dell'impatto ambientale attraverso tecnologie e processi di produzione appropriati che permettano un uso efficiente delle risorse naturali e dell'energia, nonché la minimizzazione delle emissioni.

#### 4.2. Gestione delle sostanze chimiche

La selezione dei prodotti chimici utilizzati deve tenere conto degli aspetti ambientali, nonché di salute e sicurezza sul lavoro. Lo scopo è quello di sostituire per quanto possibile le sostanze chimiche particolarmente dannose per l'ambiente. Lo smaltimento corretto e appropriato dei rifiuti e l'eventuale riutilizzo delle sostanze devono essere finalizzati a tale scopo.

#### 4.3. Acqua

Gli standard ambientali per il trattamento delle acque reflue devono essere rispettati almeno per quanto possibile a causa delle condizioni locali. L'acqua deve essere utilizzata in modo parsimonioso per tutti i processi. Evitare un consumo eccessivo di acqua.

### **5. Benessere degli animali**

Per quanto riguarda il benessere degli animali, l'allevamento e l'uso degli stessi devono essere eseguiti in modo adeguato alla specie. I partner commerciali non utilizzano pelle di animali esotici o materiali derivati da specie in pericolo o grave pericolo secondo la Lista Rossa dell'Unione Internazionale per la Conservazione della Natura e delle Risorse Naturali (IUCN).

### **6. Etica**

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.

Di conseguenza, i partner commerciali non devono essere coinvolti in atti di corruzione, estorsione, appropriazione indebita o qualsiasi forma di corruzione. Non è consentito promettere, offrire, concedere o accettare incentivi monetari o di altro tipo non consentiti. I partner commerciali non devono partecipare alla falsificazione delle informazioni.

Inoltre, i partner commerciali devono trattare i dati personali con ragionevole attenzione. Le leggi sulla protezione dei dati e sulla sicurezza delle informazioni, nonché i requisiti normativi, devono essere osservati durante la raccolta, l'utilizzo e qualsiasi altro trattamento dei dati personali.

### **7. Sistemi di gestione**

Gli standard qui definiti devono essere applicati dalla direzione di tutti i nostri partner commerciali. Al fine di soddisfare adeguatamente i requisiti definiti, i partner commerciali devono garantire che siano stabilite le funzioni di gestione necessarie. I compiti devono essere delegati a dirigenti con le conoscenze e le competenze necessarie. È necessario un monitoraggio continuo dell'implementazione. Tutti i processi

rilevanti devono essere adeguatamente, in modo trasparente, tracciabile e documentati in modo veritiero.

**Obbligo di rispettare il Codice di Condotta**

In qualità di partner commerciale di Würth MODYF, riconosco e accetto il Codice di Condotta dei fornitori di Würth MODYF e mi impegno a rispettarne i requisiti. I contenuti del Codice di Condotta devono essere comunicati a tutti i dipendenti e a tutti gli altri partner commerciali interessati per i prodotti Würth MODYF. Sono consapevole che Würth MODYF si riserva il diritto di imporre conseguenze sulla partnership in caso di violazione dei requisiti della presente politica. Il presente contratto sarà considerato valido per tutta la durata della partnership.

---

Luogo e data

Ragione sociale della società e timbro

Firma

**Editore:****WÜRTH MODYF**

S.r.l.

Via Stazione 18

39040 Termeno BZ

Tel: +39 0471824704

E-mail: [info@modyf.it](mailto:info@modyf.it)

[www.modyf.it](http://www.modyf.it)

Consiglio di amministrazione (CdA) : Hannes Wieland, presidente CdA; Loris Baldo, consigliere CdA

**Responsabili del contenuto:**

Loris Baldo, Amministratore delegato e responsabile Category Management gruppo MODYF

Arianna Gobbi, Sustainability Manager, Würth MODYF Italia

**Contatti:**

Arianna Gobbi, Sustainability Manager, Würth MODYF Italia

[info@modyf.it](mailto:info@modyf.it)

## Referenze

Dichiarazione universale dei diritti umani

<http://hrlibrary.umn.edu/instree/b1udhr.htm>

Norme fondamentali del lavoro dell'ILO/Dichiarazione dei principi fondamentali del lavoro dell'ILO

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-enorm/-declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716594.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-enorm/-declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf)

Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani

[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)

Linee guida OCSE per le imprese multinazionali

<https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>

Linee guida dell'OCSE sulla due diligence per le catene di approvvigionamento responsabili nel settore dell'abbigliamento e della calzature

[https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector\\_9789264290587-en](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector_9789264290587-en)