

Codice di condotta di ZVEI-VDMA

Ultimo aggiornamento: 01/2022



Editore:



VDMA e. V.

Abteilung Recht
Abteilung Technik, Umwelt und Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 18
60528 Frankfurt am Main
Deutschland
E-Mail: coc@vdma.org • www.vdma.org



ZVEI e. V.

Team Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 9
60528 Frankfurt am Main
Deutschland
E-Mail: coc@zvei.org • www.zvei.org

Indicazioni applicative

Il **codice di condotta** di **ZVEI-VDMA** è di applicazione volontaria e rappresenta una raccomandazione non vincolante. Il codice è concepito come strumento di autoregolamentazione che può essere applicato non solo in azienda ma anche comunicato e applicato ai partner quali clienti e fornitori. Nell'ambito della propria autoregolamentazione, l'azienda che applica questo codice di condotta deve assicurarsi anche di implementare i requisiti ivi indicati. Ciò significa che, nelle aziende che sottoscrivono il presente codice di condotta, sono effettivamente presenti processi corrispondenti e sono implementate misure adeguate al fine di rispettare gli obblighi definiti nel codice di condotta. In caso contrario, l'azienda, e in particolare la direzione aziendale, si espone a rischi di responsabilità elevati, compresa la responsabilità penale, ad es. se l'azienda è oggetto di rivendicazione di un partner contrattuale che, facendo affidamento sull'implementazione del codice di condotta, ha subito un danno.

Se un rappresentante dell'azienda, a conoscenza dell'inesattezza di determinate affermazioni, ha fatto tali affermazioni con la consapevolezza di indurre il partner contrattuale a stipulare il contratto (ad es. tra la propria azienda e il fornitore), il partner contrattuale ha facoltà di recedere dal contratto. In determinate circostanze, può anche rivendicare un risarcimento dei danni. Sono inoltre ipotizzabili conseguenze penali per le persone che hanno agito in tale senso.

Come indicato ad esempio nel capitolo 3.1 "Corruzione" del codice di condotta, l'azienda si impegna pertanto a non tollerare corruzione attiva, passiva o estorsione e nemmeno ad accettare liberalità correlate allo scopo o che potrebbero dare l'impressione di voler influenzare decisioni aziendali oppure di ottenere un qualsivoglia altro vantaggio illecito. L'azienda sottoscrittrice deve quindi assicurarsi che vengano introdotte misure organizzative adeguate per evitare la corruzione in azienda. Tali misure comprendono, tra l'altro, la designazione di una persona responsabile e l'effettuazione di un'analisi dei rischi per determinare concretamente i rischi di corruzione in azienda. Misure concrete derivanti da tale analisi del rischio possono essere la redazione di istruzioni operative per collaboratori, collaboratrici e partner aziendali, linee guida e corsi di formazione. L'implementazione di tali misure deve essere controllata. Se si sottoscrive il codice di condotta senza che in azienda siano state implementate misure di prevenzione della corruzione adeguate, può configurarsi una responsabilità civile dell'azienda e, in determinate circostanze, le persone che hanno agito in questo senso possono addirittura risultare punibili per aver fornito intenzionalmente informazioni non veritiere.

Lo stesso dicasi per gli impegni di autoregolamentazione indicati negli altri capitoli. Ad esempio, nel capitolo 7 "Ambiente, energia e protezione del clima", si suggerisce che tutti i collaboratori e le collaboratrici vadano sensibilizzati in materia di protezione ambientale e vengano offerti corsi di formazione e training necessari allo scopo. Dovrà esserne tenuta documentazione. Anche in merito agli obiettivi in materia di protezione ambientale, l'azienda deve poter dimostrare di aver stabilito ed implementato le misure adeguate.

È consentito utilizzare la denominazione Codice di condotta di ZVEI-VDMA solo se non sono state apportate modifiche al contenuto. Adeguamenti personalizzati sono consentiti solo nei punti contrassegnati e si riferiscono a

- Intestazione: Logo aziendale
- Capitolo 1: Nome dell'azienda sottoscrittrice
- Capitolo 11.2: Segnalazione di eventuali violazioni:
indicazione del contatto aziendale
- Capitolo 12: Sottoscrizione

Codice di condotta di ZVEI-VDMA

Indice

Indicazioni applicative	3
Premessa	6
1. Concezione di base	6
2. Rispetto delle leggi	7
3. Integrità e compliance	7
3.1 Corruzione	7
3.2 Concorrenza leale	7
3.3 Prevenzione del riciclaggio di denaro	7
3.4 Protezione delle informazioni e della proprietà intellettuale	7
3.5 Protezione dei dati	8
3.6 Controllo delle esportazioni	8
3.7 Prevenzione dei conflitti di interesse	8
4. Salute e sicurezza	8
5. Retribuzione e orari lavorativi	9
6. Rispetto dei diritti umani	9
6.1 Divieto del lavoro minorile	9
6.2 Divieto del lavoro forzato	9
6.3 Libertà di associazione e contrattazioni collettive	9
6.4 Promozione della varietà culturale, della diversità e delle pari opportunità	10
7. Ambiente, energia e protezione del clima	10
8. Condotta relativa a minerali da zone di conflitto	10
9. Catena di fornitura	10
10. Interessi dei consumatori	11
11. Attuazione e applicazione	11
11.1 Comunicazione	11
11.2 Segnalazione di violazioni	11
12. Sottoscrizione	12

Premessa

Senza l'apporto dell'industria elettronica e digitale (ZVEI) e di quella meccanica e impiantistica (VDMA) le innovazioni sarebbero impossibili nella nostra società. Sono proprio le piccole e medie aziende dei due settori a realizzare con i loro prodotti e applicazioni soluzioni per il futuro, in grado di favorire, tra l'altro, la protezione del clima, il risparmio delle risorse, la realizzazione di posti di lavoro sicuri e a contribuire allo sviluppo sociale ed economico in tutto il mondo. Il loro modo di agire è sempre in linea con le condizioni quadro legislative in vigore e con una sensibilità etica di base responsabile, tutte formulate nel presente codice di condotta comune.

1. Concezione di base

La base del presente codice di condotta è costituita dalla concezione di base comune di una direzione aziendale socialmente responsabile ai sensi delle seguenti linee guida.

Noi, l'azienda sottoscrittrice,

Weidmüller Holding AG & Co. KG

Azienda

nel quadro delle nostre possibilità e ambiti d'azione, ci assumiamo la responsabilità, tenendo conto delle conseguenze delle nostre decisioni e azioni aziendali da un punto di vista legale, economico, tecnologico oltre che sociale ed ecologico. È così che contribuiamo allo sviluppo sociale ed economico dei paesi e delle regioni in cui siamo attivi.

Il nostro modo di agire è sempre in linea con le norme di legge in materia. Ci guidano valori e principi etici, in particolare l'integrità e l'onestà, oltre che il rispetto della dignità umana, così come definita nei principi della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite, nei principi guida dell'OCSE per le aziende multinazionali, nelle norme fondamentali del lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e nei principi guida delle Nazioni Unite in materia di economia e diritti dell'uomo.

Il presente codice di condotta stabilisce i principi base del nostro modo di agire; ne esigiamo attivamente il rispetto da parte dei nostri collaboratori e collaboratrici in tutto il mondo. I contenuti sono validi in tutte le filiali e unità operative della nostra azienda.

Dai nostri partner commerciali ci aspettiamo la stessa concezione di base. Diritti a favore di terzi non dovrebbero essere quindi giustificati.

2. Rispetto delle leggi

Per noi è naturale rispettare le leggi in vigore e le altre normative dei paesi in cui siamo attivi. Se le leggi e le norme locali sono meno restrittive, le nostre azioni si basano sui principi del presente codice di condotta. Nei casi in cui sussiste un contrasto diretto tra il diritto locale imperativo e i principi contenuti nel presente codice di condotta, il diritto locale ha la precedenza. Tuttavia, il nostro impegno è quello di rispettare i contenuti del presente codice di condotta.

3. Integrità e compliance

Abbiamo adottato opportune misure di compliance¹, in modo da coprire adeguatamente i seguenti temi:

3.1 Corruzione

Non tolleriamo né la corruzione attiva e passiva né l'estorsione; sono di ostacolo a condizioni di concorrenza leale. Nei nostri rapporti commerciali, liberalità correlate allo scopo o che potrebbero dare l'impressione di voler influenzare decisioni aziendali oppure di ottenere un qualsivoglia altro vantaggio illecito, non vengono né promesse, proposte, garantite, richieste o accettate né ce le lasciamo promettere. Va adottata un'impostazione particolarmente restrittiva nei confronti delle persone, per le quali valgono regole particolari in materia di diritto penale e di responsabilità civile (ad es. funzionari).

3.2 Concorrenza leale

Agiamo in conformità al diritto di concorrenza e al diritto antitrust nazionale e internazionale e non prendiamo parte a intese sui prezzi, spartizioni di mercati oppure a manipolazione di clienti, mercati e offerte.

3.3 Prevenzione del riciclaggio di denaro

Il riciclaggio di denaro è un processo in base a cui si immettono nel circuito finanziario ed economico legale proventi di origine illegale o beni patrimoniali acquisiti illegalmente. Rispettiamo i nostri obblighi di legge in materia di prevenzione del riciclaggio di denaro e non prendiamo parte a transazioni destinate alla copertura e integrazione di beni patrimoniali frutto di attività criminale o illegalmente ottenuti.

3.4 Protezione delle informazioni e della proprietà intellettuale

Proteggiamo informazioni confidenziali e rispettiamo la proprietà intellettuale; il trasferimento di tecnologie e know-how deve avvenire in modo da tutelare i diritti di proprietà intellettuale e le informazioni di clienti, i segreti aziendali e le informazioni non pubbliche. Rispettiamo le leggi di volta in volta in vigore per la protezione dei segreti aziendali e trattiamo le informazioni confidenziali dei nostri partner aziendali in modo corrispondente.

¹ *Compliance indica il rispetto delle disposizioni legislative, degli standard di regolamentazione, degli impegni di autoregolamentazione e delle linee guida interne.*

3.5 Protezione dei dati

Trattiamo, memorizziamo e proteggiamo i dati personali in conformità alle norme di legge. Ne consegue che i dati personali sono trattati in modo confidenziale, solo per scopi legittimi, definiti in precedenza e acquisiti in maniera trasparente. Trattiamo i dati personali solo se, attraverso misure tecniche e organizzative adeguate, sono protetti contro la perdita, la modifica, l'uso non consentito o la loro pubblicazione.

3.6 Controllo delle esportazioni

Nell'ambito della circolazione ed esportazione dei nostri beni, ci impegniamo a rispettare le norme di diritto pertinenti in materia di controllo delle esportazioni, in particolare i regimi di autorizzazione, i divieti di esportazione e di sostegno.

3.7 Prevenzione dei conflitti di interesse

Evitiamo sia internamente che esternamente conflitti di interesse che potrebbero influenzare illegittimamente le relazioni commerciali. Se ciò non fosse possibile, rendiamo pubblica la presenza di tali conflitti.

4. Salute e sicurezza

Tuteliamo la salute dei nostri collaboratori e delle nostre collaboratrici, adottando misure adeguate in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ad es. l'implementazione di un sistema di gestione aziendale della salute e della sicurezza sul lavoro), che coprano in maniera adeguata i seguenti temi:

- Rispetto delle leggi in vigore e orientamento agli standard internazionali in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro².
- Assetto adeguato delle postazioni di lavoro, norme di sicurezza e predisposizione di dispositivi di protezione personale idonei.
- Implementazione di controlli preventivi, misure nei casi di emergenza, un sistema di segnalazione infortuni e ulteriori misure adatte per un continuo miglioramento.
- Possibilità di accesso ad acqua potabile in quantità sufficiente e accesso a servizi igienico-sanitari puliti per i collaboratori e le collaboratrici.

Ci assicuriamo che tutti i nostri collaboratori e collaboratrici siano adeguatamente istruiti in merito.

² Cfr. Norme OIL in materia sociale e del lavoro ([ILO Guidelines on Occupational Safety and Health](#)); direttiva OIL in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro; la norma sulla responsabilità etica SA 8000 Social Accountability o lo standard ISO 45001 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ecc.

5. Retribuzione e orari lavorativi

La retribuzione si basa sulle leggi in vigore e, se del caso, su accordi collettivi vincolanti in essere, e viene integrata dalle relative norme nazionali sul salario minimo di volta in volta rilevanti. I collaboratori e le collaboratrici vengono regolarmente informati in modo chiaro e dettagliato sulla composizione della rispettiva busta paga.

Rispettiamo le leggi in vigore e le norme (internazionali) sul lavoro³ in merito all'orario di lavoro massimo consentito e ci assicuriamo che

- L'orario di lavoro, comprensivo delle ore straordinarie, non superi i limiti massimi consentiti dalla legge.
- L'orario di lavoro settimanale, comprensivo delle ore straordinarie, anche in casi eccezionali, non corrisponda a più di 60 ore, se mancano tali disposizioni.
- Le persone impiegate abbiano almeno una intera giornata libera a settimana di calendario.

6. Rispetto dei diritti umani

Osserviamo e favoriamo il rispetto dei diritti umani riconosciuti internazionalmente e

- Rispettiamo la dignità personale, la sfera privata e i diritti di personalità di ogni singolo.
- Proteggiamo e riconosciamo il diritto alla libertà di opinione e alla libertà di espressione.
- Non tolleriamo trattamenti inaccettabili dei collaboratori e delle collaboratrici, quali la violenza fisica e psicologica, le molestie sessuali e personali o la discriminazione.

6.1 Divieto del lavoro minorile

Non tolleriamo il lavoro minorile⁴. Non assumiamo collaboratori o collaboratrici che non possano dimostrare un'età minima di 15 anni, presentandoci un documento che comprovi l'età. Nei paesi che, in base alla convenzione OIL n. 138 rientrano nell'eccezione per i paesi emergenti, l'età minima può essere ridotta a 14 anni. Non impieghiamo collaboratori o collaboratrici per lavori pericolosi che, secondo la convenzione OIL n. 182, non possano dimostrare un'età minima di 18 anni.

6.2 Divieto del lavoro forzato

Sono vietati il lavoro forzato, il moderno lavoro in schiavitù o misure simili che limitano la libertà.⁵ Ogni lavoro deve essere volontario e deve sussistere la possibilità di poter terminare il rapporto di lavoro subordinato.

6.3 Libertà di associazione e contrattazioni collettive

Rispettiamo il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici alla libertà di associazione, di riunione e alle negoziazioni e contrattazioni collettive⁶, se ciò è legalmente consentito e possibile nel relativo paese in cui operiamo. Se ciò non fosse consentito, ricerchiamo opportuni compromessi per i nostri collaboratori e collaboratrici.

³ Convenzione OIL n. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919)

⁴ Convenzioni OIL n. 79, 138, 142 e 182

⁵ Convenzioni OIL n. 29 e 105

⁶ Convenzioni OIL n. 87, 135 e 154

6.4 Promozione della varietà culturale, della diversità e delle pari opportunità

Favoriamo le pari opportunità e non tolleriamo discriminazioni.⁷ Trattiamo tutte le persone in modo equivalente, indipendentemente dal sesso, dall'età, dal colore della pelle, dall'origine etnica, dall'identità e dall'orientamento sessuale, da un handicap, dall'appartenenza religiosa, dalle convinzioni personali o da altre caratteristiche personali.

7. Ambiente, energia e protezione del clima

Agiamo in conformità alle leggi in vigore e ci basiamo sugli standard⁸ internazionali per minimizzare gli effetti negativi sull'ambiente e migliorare costantemente le nostre attività per la protezione dell'ambiente e del clima.

Tutti i collaboratori e le collaboratrici vengono sensibilizzati in materia di protezione ambientale e vengono offerti corsi di formazione e training necessari allo scopo.

Abbiamo adottato opportune misure di protezione ambientale (ad es. implementazione di un sistema di gestione della protezione ambientale aziendale), che coprano in maniera adeguata i seguenti temi:

- Definizione degli obiettivi, determinazione e applicazione di misure e loro costante miglioramento.
- Aspetti ambientali quali la riduzione delle emissioni di CO₂, incremento dell'efficienza energetica e utilizzo di energie rinnovabili, sicurezza della qualità dell'acqua e riduzione del suo consumo, sicurezza della qualità dell'aria, promozione dell'efficienza nell'impiego delle risorse, riduzione dei rifiuti e relativo smaltimento conforme, oltre che gestione responsabile delle sostanze pericolose per l'uomo e l'ambiente.

8. Condotta relativa a minerali da zone di conflitto

Con la necessaria diligenza adottiamo misure per evitare l'uso di minerali provenienti da zone di conflitto nei nostri prodotti, in modo da prevenire violazioni dei diritti umani, corruzione e finanziamento di gruppi armati o simili.

9. Catena di fornitura

Dai nostri fornitori ci aspettiamo il rispetto dei principi del presente codice di condotta o di codici di condotta equivalenti. Inoltre, li incoraggiamo ad attuare i contenuti di questo codice di condotta anche nelle loro catene di fornitura.

Ci riserviamo il diritto di verificare sistematicamente e a seconda del caso l'applicazione del presente codice di condotta presso i nostri fornitori. Ciò può ad es. avvenire sotto forma di sondaggi, valutazioni oppure audit.

⁷ Convenzioni OIL n. [111](#)

⁸ ISO 14001 e standard dei principi guida OCSE/COP21

Se poi continuassero a sussistere dubbi in merito al rispetto del presente codice di condotta, il fornitore sarà invitato ad adottare contromisure adeguate e notificare la procedura al referente responsabile nella nostra azienda. Se sarà necessario, la collaborazione verrà terminata.

10. Interessi dei consumatori

In caso di coinvolgimento degli interessi dei consumatori, ci atteniamo alle misure di tutela dei consumatori e ad opportune pratiche di vendita, marketing e informazione. I gruppi che richiedono particolare tutela (ad es. i giovani o le donne incinta) godono di maggiore attenzione.

11. Attuazione e applicazione

Ci adoperiamo in maniera adeguata e ragionevole per implementare, documentare e applicare in maniera continuativa i principi descritti nel presente codice di condotta. Tutti i collaboratori e le collaboratrici vengono sensibilizzati in merito ai contenuti del codice di condotta e ricevono opportuna formazione in relazione ai temi rilevanti. Non sono tollerate violazioni del codice di condotta che possono comportare conseguenze in termini di diritto del lavoro.

11.1 Comunicazione

Comunichiamo in maniera aperta e siamo orientati al dialogo per quanto concerne i requisiti del presente codice di condotta e della relativa implementazione nei confronti dei collaboratori e delle collaboratrici, dei clienti, dei fornitori e di altri gruppi di interesse e parti interessate.

11.2 Segnalazione di violazioni

Ai nostri collaboratori e collaboratrici e ai nostri partner commerciali offriamo l'accesso ad un meccanismo protetto che consente di segnalare in maniera confidenziale possibili violazioni dei principi del presente codice di condotta.

In caso di segnalazione, preghiamo di rivolgersi in forma diretta o anonima alla/al seguente persona/ufficio.

Dr. Carsten Thiel von Herff

Nome del contatto / dell'ufficio

ombudsman@thielvonherff.com; <https://report-tvh.com/>; +49 151 / 58 2 303 21

Dati di contatto (indirizzo e-mail, numero di telefono)

12. Sottoscrizione

Detmold, 10.01.2025

Luogo, data

Signiert von:
Dr. Sebastian M. Durst
D24F45BC8DFD48D...

Signiert von:
Dr. Timo Berger
8C57F6A08DF54F2...

Signiert von:
André Sombecki
87DA96D98E974EC...

DocuSigned by:
Christian von Toll
A8388C322F69407...

Firma

Dr. S.M. Durst

Dr. T. Berger

A. Sombecki

Dr. C. von Toll

Nome della persona autorizzata alla firma

Weidmüller Holding AG & Co. KG, Klingenbergstrasse 26, 32758 Detmold

Indirizzo dell'azienda / Timbro dell'azienda