

# Code of Compliance del Gruppo Würth



Prof. Dr. h. c. mult. Reinhold Würth,  
Presidente del Collegio Sindacale delle Fondazioni Würth

«Vogliamo efficienza, correttezza,  
onestà e integrità»

# IL GRUPPO WÜRTH

Il Gruppo Würth è leader di mercato su scala mondiale nella distribuzione di materiale per il montaggio e il fissaggio. La sua fondazione risale al 1945 ad opera di Adolf Würth, che apre a Künzelsau la Adolf Würth GmbH & Co. KG, una semplice azienda di viti, la società madre del Gruppo Würth. Nel 1954, dopo la morte prematura del padre, Reinhold Würth (l'odierno presidente del collegio sindacale delle fondazioni Würth) all'età di 19 anni assume la guida dell'azienda di famiglia, con un fatturato annuo di 80.000 euro. L'espansione internazionale inizia nel 1962 con la prima società estera nei Paesi Bassi. Oggi il Gruppo è attivo con oltre 400 società operanti nei mercati di oltre 80 paesi.

I settori operativi del Gruppo Würth sono divisi tra la linea Würth e le Allied Companies. Le società della linea Würth hanno come core business la classica distribuzione dei materiali per il montaggio e il fissaggio. 125.000 prodotti devono soddisfare i nostri elevati requisiti qualitativi: viti, accessori per viti, tasselli, prodotti tecnico-chimici, ferramenta per mobili e per l'edilizia, utensili, sistemi di stoccaggio e prelievo nonché antinfortunistica per professionisti. Le Allied Companies operano in settori affini con aziende commerciali o di produzione. Di questa divisione fanno parte anche aziende di servizi finanziari, hotel e ristoranti..

## **Una filosofia aziendale molto particolare**

Il marchio Würth è sinonimo di massima qualità dei prodotti e di servizi eccellenti. Tuttavia il Gruppo Würth non è solo un gruppo commerciale che distribuisce materiale di montaggio e di fissaggio. Dietro al grande successo della nostra impresa ci sono una filosofia aziendale del tutto particolare e valori comuni che plasmano le nostre azioni.



## PREFAZIONE



Bettina Würth, Presidente del Consiglio di Sorveglianza del Gruppo Würth

**Gentili signore e signori,  
care colleghe, cari colleghi,**

la fiducia reciproca, la correttezza, l'onestà e l'integrità sia verso l'interno che verso l'esterno sono i principi fondamentali radicati nella cultura aziendale del Gruppo Würth. Il nostro impegno a favore di questi valori si ritrova già nella filosofia aziendale redatta da Reinhold Würth negli anni '70 dello scorso millennio.

Tuttavia andiamo ben oltre l'osservanza di leggi e regolamenti, in quanto intendiamo sviluppare anche il giusto comportamento da parte dei dipendenti, un elemento essenziale per il continuo successo commerciale del Gruppo Würth su basi sostenibili.

E' nostro preciso obiettivo promuovere proprio questo comportamento, che implica anche il rigoroso rispetto di tutte le regole e leggi nazionali e internazionali vigenti. Per rendere il tutto più trasparente ai nostri dipendenti, così come ai nostri clienti, fornitori e altri partner commerciali, abbiamo definito alcune regole pratiche di comportamento basate sui nostri valori aziendali, nuovamente riassunte nel Code of Compliance del Gruppo Würth.

Il Code of Compliance definisce i requisiti minimi che vanno rispettati da tutti i dipendenti del Gruppo Würth, in tutto il mondo. Pertanto ogni dipendente dovrà conoscere il Code of Compliance ed impegnarsi per rispettarne i principi fondamentali e le regole di



I membri della direzione del Gruppo Würth (da sinistra a destra): Rainer Bürkert, Bernd Herrmann, Robert Friedmann, Dr. Jan Allmann, Ralf Schaich

condotta in esso contenute. La Direzione e il Management delle nostre società hanno una responsabilità particolare, in quanto devono essere di esempio.

Il presente Code of Compliance nasce dalla ferma convinzione della famiglia Würth, del Collegio Sindacale delle Fondazioni Würth, del Consiglio di Sorveglianza e della Direzione Generale del Gruppo Würth, che una cultura della compliance agita nel Gruppo costituisce parte integrante del nostro futuro e sostenibile successo commerciale.

In tale contesto e nell'interesse del Gruppo Würth e di tutti i suoi dipendenti, vi esortiamo a giocare ogni giorno un ruolo attivo nel porre in atto i principi stabiliti dal Code of Compliance del Gruppo Würth.

### **Bettina Würth**

Presidente del Consiglio di Sorveglianza del Gruppo Würth

### **Robert Friedmann, Dr. Jan Allmann, Rainer Bürkert, Bernd Herrmann, Ralf Schaich**

Direzione Generale del Gruppo Würth

# INDICE

## **Code of Compliance del Gruppo Würth**

Pubblicato dalla Direzione Generale del Gruppo Würth nel gennaio 2017

Ambito di applicazione	9
I Principi comportamentali generali	10
II Relazioni con i partner commerciali	15
III Prevenzione dei conflitti di interesse	19
IV Trattamento delle informazioni	21
V Attuazione del Code of Compliance	24
I vs. referenti nel Gruppo Würth	28



# AMBITO DI APPLICAZIONE

**Il presente Code of Compliance è valido per tutti i dipendenti \* del Gruppo Würth.**

Il presente Code of Compliance definisce le regole di comportamento per tutti i dipendenti del Gruppo Würth. Va considerato una linea guida e serve ad aiutarli nel lavoro quotidiano e a prendere decisioni conformi alle leggi e ai valori del Gruppo Würth, a tutela del Gruppo stesso e dei suoi dipendenti

Le regole contenute nel presente Code of Compliance sono vincolanti. Qualora le particolari condizioni di determinati paesi e i diversi modelli commerciali delle aziende del Gruppo Würth dovessero richiedere l'integrazione di altri regolamenti, il presente Code of Compliance valido a livello di gruppo potrà venire opportunamente integrato previa approvazione del Chief Compliance Officer del Gruppo Würth.

**I principi comportamentali generali descritti nel presente Code of Compliance si applicano anche alle relazioni con i clienti, i fornitori e gli altri partner commerciali.**

Auspichiamo che anche i nostri partner commerciali si attengano a tali principi. Il rispetto della legge, l'onestà, la correttezza, il rispetto reciproco e la fiducia sono le fondamenta universali dei buoni rapporti commerciali.

\* Per facilitare la lettura, con il termine "dipendenti" si fa riferimento indistintamente a persone di sesso maschile e femminile.

# PRINCIPI COMPORTAMENTALI GENERALI

## 1.1 **Agiamo con integrità**

**La fiducia reciproca, la correttezza, l'onestà e l'integrità sia verso l'interno che verso l'esterno guidano le nostre azioni. Salvaguardiamo l'immagine del Gruppo Würth ed evitiamo ogni conflitto d'interesse.**

L'immagine del Gruppo Würth è fortemente caratterizzata dal comportamento dei propri dipendenti. Un comportamento inappropriato non è solo in grado di offuscare in modo significativo la nostra immagine, ma può anche comportare eventuali sanzioni che in ultima analisi producono un impatto negativo su ogni singolo dipendente. Per tale ragione dobbiamo fare in modo che l'immagine di Würth venga sempre salvaguardata e promossa.

L'integrità e la correttezza rappresentano le colonne portanti della cultura aziendale Würth. Ciò significa che in ogni situazione e nel nostro lavoro quotidiano ci comportiamo con integrità, equità e decoro. In particolare evitiamo i conflitti tra interessi personali e aziendali.

## 1.2 **Rispettiamo le leggi vigenti e i regolamenti interni**

**Le leggi vigenti e i regolamenti interni vanno rigorosamente rispettati. Il Management ritiene che sia proprio compito informare i dipendenti sulle leggi più importanti e garantire che tutti le rispettino.**

Come azienda, facciamo parte della società in cui operiamo e quindi siamo soggetti alle sue leggi e regole. La nostra identità aziendale impone a noi dipendenti del Gruppo Würth un rigoroso rispetto di tutte le leggi in vigore e degli altri regolamenti

in ogni situazione e in ogni paese. Idem dicasi per le direttive e le istruzioni operative interne, tra cui rientra anche il presente Code of Compliance. Allo stesso modo adempiamo i contratti e gli accordi commerciali stipulati.

Agire nel rispetto della legge presuppone l'essere consapevoli e conoscere le leggi nazionali e internazionali, nonché gli altri regolamenti pertinenti. Essendo parte della squadra Würth, è nostro compito informarci personalmente sulle leggi e i regolamenti di rilievo per il nostro lavoro quotidiano. A prescindere da tale attività, è compito del Management informare i propri dipendenti in merito alle leggi e ai regolamenti di specifico interesse, assicurandone il rispetto.

### **1.3 Le ns. relazioni interpersonali sono caratterizzate dalla responsabilità e dal rispetto**

**Lavoriamo con senso di responsabilità e rispetto reciproco, operando con integrità e correttezza.**

La cultura aziendale del Gruppo Würth è caratterizzata dal rispetto reciproco e dalla responsabilità nelle relazioni interpersonali. Tale concetto si applica ai nostri rapporti con i partner commerciali e alla collaborazione tra coloro che lavorano all'interno del Gruppo Würth.

I dipendenti informati sono dipendenti migliori. Informandoli periodicamente, i nostri dipendenti condividono gli obiettivi aziendali, vengono motivati e rafforzano il loro senso di appartenenza all'azienda.

#### **1.4 Rispettiamo i diritti umani e abbiamo in grande considerazione la dignità delle persone**

**Rispettiamo i diritti umani, rifiutiamo il lavoro minorile e forzato e prendiamo le decisioni esclusivamente in base a considerazioni oggettivamente giustificabili.**

Rispettiamo e salvaguardiamo la dignità delle persone, la sfera personale e i diritti della personalità di ogni singolo individuo. Riteniamo che le persone, le loro esperienze e differenze caratteriali rappresentino un valore aggiunto per la nostra azienda. Pertanto le decisioni che riguardano le persone vengono prese unicamente in base a considerazioni oggettive. Non prendiamo mai decisioni che violano la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo. Nel prendere decisioni ci atteniamo alle linee guida stabilite dall' Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

In particolare ciò significa che rifiutiamo ogni forma di lavoro minorile e forzato e non ammettiamo nessuna forma di discriminazione basata sull'etnia, la religione, l'età, l'inabilità, gli orientamenti sessuali o il sesso. Inoltre non sono tollerate la violenza, le intimidazioni, il mobbing o le molestie sessuali sul posto di lavoro.

## 1.5 **Utilizziamo responsabilmente i beni aziendali**

**Trattiamo con la massima cura i beni materiali, i diritti sulla proprietà intellettuale e le informazioni aziendali.**

Le apparecchiature, gli strumenti di lavoro, i documenti aziendali e i dati a nostra disposizione per lo svolgimento del lavoro sono di proprietà del Gruppo Würth. Gestiamo questi beni sempre con attenzione e responsabilità e non li usiamo mai impropriamente.

Non saranno tollerati eventuali atti colposi o intenzionali contro la proprietà aziendale.

## 1.6 **Lavoriamo per salvaguardare la sicurezza sul posto di lavoro**

**Ci adoperiamo per realizzare ambienti di lavoro conformi alle norme in materia di sicurezza sul lavoro, tutela del lavoro e orario di lavoro.**

Per noi è estremamente importante la salute dei nostri dipendenti. Proteggere la loro salute e prevenire i rischi è assolutamente prioritario. Intendiamo offrire ai nostri dipendenti condizioni di lavoro sicure, pertanto adottiamo tutti gli accorgimenti necessari a garantire il rispetto di tutte le disposizioni, le leggi e i regolamenti in materia di sicurezza e protezione del lavoro.

I nostri dipendenti devono potersi rilassare e recuperare le energie. Pertanto è anche nostra responsabilità rispettare le norme di legge e i regolamenti interni in materia di orario di lavoro, pause e riposo.

## 1.7 Proteggiamo l'ambiente

**Proteggiamo l'ambiente usando le risorse non rinnovabili in modo ecologicamente sensato e ci impegniamo per il rispetto della natura.**

Il Gruppo Würth è consapevole della limitatezza di alcune risorse naturali, pertanto si impegna ad usarle in modo ecologicamente sensato. Ciò non implica solo il rispetto delle leggi vigenti in materia di tutela dell'ambiente e di sostenibilità, bensì anche evitare l'uso superfluo delle risorse non rinnovabili, laddove e ogni qualvolta sia possibile. Il Gruppo Würth incoraggia tutti i dipendenti a mettere in atto opportuni interventi, per ridurre lo spreco delle risorse e prevenire l'inquinamento.



SWG Schraubenwerk Gaisbach GmbH in Waldenburg, Deutschland

## II RELAZIONI CON I PARTNER COMMERCIALI

I principi comportamentali generali descritti nel presente Code of Compliance si applicano anche alle relazioni con i clienti, i fornitori e gli altri partner commerciali. Ci aspettiamo che anche i nostri partner commerciali agiscano in modo coerente con questi principi. Il rispetto della legge, l'onestà, la correttezza, il rispetto reciproco e la fiducia sono le fondamenta universali dei buoni rapporti commerciali.

### 2.1 **Rifiutiamo ogni forma di corruzione e concussione**

**Rifiutiamo ogni forma di corruzione e di concussione. Rispettiamo tutte le leggi e i regolamenti applicabili. Per dissipare eventuali dubbi, vengono formulati inequivocabili standard interni di comportamento.**

Corruzione e concussione danneggiano la libera concorrenza e frenano le innovazioni. Compromettono il successo e la reputazione delle aziende e delle organizzazioni, vengono perseguite in tutto il mondo e implicano pene severe. Nel Gruppo Würth non è tollerata nessuna forma di concussione o corruzione, né offrendo e prestando favori impropri, né richiedendoli o accettandoli.

Tale principio non si applica solo ai favori personali. Otteniamo gli ordini entusiasmando i nostri clienti con soluzioni migliori di quelle dei nostri concorrenti. Nelle trattative d'affari con i nostri fornitori siamo fermi, ma sempre corretti. Rifiutiamo rigorosamente pagamenti impropri per ottenere ordini o velocizzare pratiche interne e rispettiamo le direttive dei nostri partner commerciali sull'accettazione e la concessione di omaggi. Tali principi non valgono solo per tutti i dipendenti, ma anche per tutte le altre persone e organizzazioni che operano per conto o nell'interesse del Gruppo Würth.

## 2.2 Facciamo concorrenza in modo leale

**Crediamo nella concorrenza leale, basata sull'efficienza operativa, astenendoci dal fare accordi con altri operatori di mercato a svantaggio dei nostri concorrenti.**

Il Gruppo Würth crede nel sistema dell'economia sociale di mercato, per questo è impegnato a sostegno di una concorrenza leale, basata sull'efficienza operativa. In particolare ciò significa che non partecipiamo a cartelli o ad altre pratiche restrittive della concorrenza e a pratiche di concorrenza sleale. È compito del Management garantire l'applicazione di tali principi.

Concretamente ciò significa che i dipendenti del Gruppo Würth non fanno accordi formali o d'altro tipo con i concorrenti, per fissare prezzi o suddividere mercati o territori o clienti. Eventuali accordi con altri operatori del mercato vengono stipulati solo entro i limiti di legge. Non vogliamo ricevere o condividere con ns. concorrenti informazioni interne di carattere concorrenziale. Non autorizziamo né richiediamo ai nostri partner commerciali e ai ns. clienti di rivendere i ns. prodotti a prezzi definiti. Inoltre non sfruttiamo un'eventuale predominanza sul mercato, se presente.

Dal momento che anche gli accordi verbali o taciti possono essere considerati una violazione delle leggi antitrust, invitiamo i nostri dipendenti ad agire sempre con la massima cautela nelle relazioni con la concorrenza. Se un concorrente cerca di convincere un dipendente del Gruppo Würth a stipulare un accordo illecito, il dipendente dovrà riferirlo immediatamente al proprio superiore o agli uffici preposti, reagendo adeguatamente.



### 2.3 **Non ci prestiamo a fini fraudolenti**

**Non partecipiamo ad attività di riciclaggio di denaro sporco o al finanziamento di attività terroristiche e segnaliamo gli eventuali casi sospetti.**

Il riciclaggio si ha quando viene nascosta la provenienza di fondi da fonti illecite come il terrorismo, il traffico di sostanze stupefacenti, la corruzione, ecc. Intendiamo intrattenere rapporti commerciali esclusivamente con partner rispettabili, che rispettano la legge e si finanziano da fonti legittime. Pertanto ci atteniamo alle norme antiriciclaggio e ci asteniamo dal finanziare attività illecite. Mettiamo in atto opportune misure precauzionali per riconoscere i nostri partner commerciali. I nostri dipendenti sono invitati a segnalare eventuali casi sospetti. Ci atteniamo agli obblighi di legge, in particolare sulla segnalazione di casi sospetti, e collaboriamo con le autorità competenti.

### 2.4 **Rispettiamo le norme applicabili in materia di controllo delle esportazioni e le leggi doganali.**

**Nel commercio internazionale ci atteniamo ai divieti di esportazione, alle sanzioni e agli embarghi. In caso di dubbi o incertezze ci rivolgiamo agli uffici competenti.**

Il commercio internazionale di taluni beni e servizi è soggetto a particolari restrizioni. Per le transazioni transfrontaliere abbiamo designato dei responsabili preposti (ad esempio i nostri incaricati per le questioni doganali e il commercio internazionale) e introdotto specifici controlli interni, al fine di garantire il rispetto dei divieti di esportazione, delle sanzioni e degli embarghi. I nostri dipendenti osservano costantemente le procedure di controllo delle esportazioni.

Siamo consapevoli che tali limitazioni non interessano esclusivamente i beni fisicamente presenti nei ns. depositi, ma anche le informazioni e le tecnologie, che non possono essere divulgate a terzi senza autorizzazione. Eventuali violazioni possono causare enormi danni al Gruppo Würth. Pertanto tutti i dipendenti sono invitati ad agire con circospezione, ad esempio, non divulgando informazioni per e-mail o telefono. In caso di dubbi e incertezze, i nostri dipendenti potranno e dovranno rivolgersi in qualsiasi momento al proprio superiore o agli uffici competenti.



Würth Limited a Zebbug, Malta



## PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Gli interessi personali o familiari possono essere in conflitto con gli interessi del Gruppo Würth. I conflitti di interesse possono avere un impatto negativo sull'integrità, la professionalità e il successo del Gruppo Würth. Per i dipendenti del Gruppo Würth, gli interessi dell'azienda sono prioritari rispetto a quelli personali, soprattutto nei seguenti casi:

### 3.1 **Patto di non concorrenza**

**Non siamo in concorrenza con altre società del Gruppo Würth.**

Un dipendente del Gruppo Würth non può svolgere attività lavorativa, nè acquisire interessenze o possedere quote di società in concorrenza con il Gruppo Würth.

### 3.2 **Partecipazioni societarie**

**Le partecipazioni in altre società sono ammesse nella misura in cui non venga esercitata un'azione influente su di esse.**

Sono ammesse le partecipazioni in società non in concorrenza con Würth, a condizione che non consentano di influire significativamente sulla gestione di tali società. A partire da una partecipazione del 5% al capitale sociale, la partecipazione dovrà essere segnalata agli uffici competenti del Gruppo Würth.

### 3.3 Attività lavorativa esterna all'azienda

**Le attività lavorative esterne all'azienda non devono danneggiare il Gruppo Würth.**

Il dipendente può svolgere attività retribuite o non retribuite (compreso il volontariato) solo con il consenso scritto del datore di lavoro. Il datore di lavoro concederà il consenso se l'attività secondaria non pregiudica i doveri del dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro o altri interessi legittimi del datore di lavoro.

Ciò non si applica alle attività di scrittura occasionali, alle conferenze e ad altre attività simili che non compromettono gli interessi legittimi del datore di lavoro. Accogliamo con favore l'impegno volontario dei nostri dipendenti.



Würth Canada Ltd., Ltée in Guelph, Kanada

## IV TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

In Würth pratichiamo uno stile manageriale cooperativo rendendo disponibili le informazioni ai nostri dipendenti per lo svolgimento del loro lavoro. Il Management è tenuto a prendere decisioni trasparenti e comprensibili divulgando ulteriori informazioni.

### 4.1 **Trattiamo responsabilmente i dati aziendali**

**Proteggiamo la riservatezza delle informazioni confidenziali. Solo gli uffici competenti e autorizzati del Gruppo Würth possono fornire informazioni all'esterno.**

In linea generale, si deve mantenere la massima riservatezza sulle informazioni confidenziali dell'azienda. Tali informazioni non possono essere rese disponibili a persone non autorizzate, sia interne che esterne, e ne va limitato l'accesso da parte loro. Tra le informazioni confidenziali rientrano, ad esempio, eventuali informazioni commerciali e sul mercato, reportistica, comunicazioni interne e direttive aziendali o altri segreti commerciali e industriali.

Solo gli uffici e i reparti preposti e adeguatamente qualificati, ad esempio la Direzione, l'Ufficio Stampa e PR, l'ufficio legale o il reparto Finanze, possono scambiare informazioni con i soggetti esterni al Gruppo.

L'obbligo di riservatezza permane intatto anche oltre la cessazione del rapporto di lavoro.

## 4.2 Non sfruttiamo le informazioni interne riservate

**Non sfruttiamo le informazioni interne riservate per trarne vantaggi personali o di terzi.**

Spesso siamo in possesso di informazioni sulle società del Gruppo o sui rispettivi partner commerciali non direttamente disponibili a terzi, che quindi non sono di pubblico dominio. Tali informazioni interne riservate possono essere considerate importanti nel mercato azionario, in quanto sono in grado di influenzare le decisioni di investimento e l'andamento dei titoli azionari. La negoziazione di titoli e simili o suggerire a terzi di acquistarli o di venderli quando si è in possesso di informazioni riservate è illegale.

## 4.3 Ci atteniamo alle norme sulla protezione e la sicurezza dei dati

**Trattiamo con cautela i dati personali e tutti gli altri dati, senza violare i diritti della persona.**

I dati sono molto importanti sia per il Gruppo Würth che per le persone a cui si riferiscono. Un'adeguata protezione di tali dati e la prevenzione del loro uso improprio sono assolutamente prioritari. La predisposizione di documenti, files e attività simili, che implicano l'utilizzo di informazioni riservate del Gruppo sono ammessi esclusivamente nell'interesse diretto di Würth e senza violare i diritti di terzi.

La tutela della privacy nell'utilizzo dei dati personali e la sicurezza dei dati commerciali vanno garantiti in ogni processo aziendale e in conformità con le leggi applicabili. Tecnicamente, per limitare l'accesso non autorizzato ai dati e alle informazioni, va rispettato uno standard conforme allo stato dell'arte.

Usiamo la dovuta cautela specialmente nell'acquisizione e nell'elaborazione di dati personali. Ci atteniamo alle norme sulla privacy e designiamo gli uffici preposti a verificare che vengano rispettate.



Wuerth South Africa (Pty.) Ltd. a Gauteng, Sudafrica

# V ATTUAZIONE DEL CODE OF COMPLIANCE

## 5.1 Come prendiamo le decisioni?

**Quando siamo incerti sulle decisioni da prendere, ascoltiamo la nostra coscienza e ci consultiamo con interlocutori competenti.**

Le regole stabilite dal Code of Compliance definiscono una linea guida per la condotta dei collaboratori del Gruppo Würth. Nel nostro lavoro quotidiano e in una serie di situazioni, spesso dobbiamo prendere decisioni non specificatamente descritte nel Code of Compliance o in altre direttive di Gruppo. In simili casi possiamo sempre rivolgerci ai Responsabili o agli uffici preposti dell'azienda. Spesso però possiamo anche usare il nostro buon senso, la nostra integrità ed educazione, ponendoci le seguenti domande:

- 1) La mia decisione o condotta è conforme alla legge?
- 2) La decisione è in linea con i valori e le regole di Würth?
- 3) Se i miei colleghi e familiari fossero a conoscenza della mia decisione, continuerei ad avere la coscienza tranquilla?
- 4) Se tutti prendessero questa stessa decisione, potrei accettarne le conseguenze?
- 5) Se la mia decisione venisse pubblicata sul giornale di domani, potrei riuscire a sostenerla?

Se risponderete "sì" a tutte queste domande con la coscienza tranquilla, presumibilmente la vs. decisione o la vs. condotta è giustificabile. In caso contrario, consigliamo di sospendere una determinata condotta fino a quando non avrete interpellato il vs. Responsabile o uno degli interlocutori qui specificati.



Ovviamente queste domande si possono utilizzare anche per mettere in discussione il proprio lavoro quotidiano. Perché aver assunto una determinata condotta in passato non significa affatto che sia stato sempre giusto.

## 5.2 **Obblighi del nostro Management**

**Il Management del Gruppo Würth deve dare l'esempio e agire di conseguenza. E' a disposizione dei propri dipendenti per rispondere alle loro domande e aiutarli ad adempiere ai loro compiti ed obblighi.**

Il Gruppo Würth è un gruppo decentralizzato con uno stile di gestione liberale, che delega la responsabilità dei risultati ai livelli più bassi della gerarchia d'impresa. Ci ispiriamo al concetto: "Maggiore è il successo, maggiore sarà la libertà operativa". Pertanto le società o i Responsabili senza successo devono sapere che la Casa Madre avocherà a sé i loro compiti, in tutto o in parte.

Il Management dovrebbe gestire i propri dipendenti con l'aiuto amichevole e suggerimenti ammirevoli, piuttosto che con ordini e direttive. I dipendenti devono venire motivati dalla condotta esemplare e dalla sobrietà del Management, nonchè dal contatto che esso intrattiene con la base.

Le direttive e le istruzioni aziendali vanno rese trasparenti e comprensibili ai dipendenti attraverso ulteriori informazioni.

Ogni Responsabile deve sottolineare costantemente l'importanza di una condotta eticamente corretta e del rispetto delle direttive aziendali, tematizzandole e promuovendole con il proprio stile di management e con corsi di formazione. Ai dipendenti vanno

concesse la più ampia autonomia e libertà operative. Tuttavia il rispetto delle leggi e delle direttive aziendali è sempre prioritario in ogni situazione e in ogni momento. Tale principio si applica soprattutto all' adesione a questo Code of Compliance.

Non potremo assolutamente sacrificare la reputazione e l'integrità associate al marchio Würth per favorire estemporanei interessi economici. Siamo convinti che questo sia il modo per riscuotere successo nel lungo periodo.

Il Management è a disposizione dei dipendenti subordinati in veste di interlocutore fidato a cui possono rivolgersi in caso di incertezze, domande o questioni professionali e personali.

Tuttavia tale responsabilità del Management non esonera i dipendenti dalle proprie responsabilità. Avremo successo solo lavorando assieme.

### 5.3 **Mi comporto correttamente se riferisco una violazione della legge?**

**Tutti i dipendenti sono chiamati a segnalare le violazioni del Code of Compliance, delle leggi applicabili e di altre norme e regolamenti vincolanti. Le segnalazioni verranno trattate con la dovuta riservatezza.**

Riferiteci una sospetta o accertata violazione del Code of Compliance, delle leggi applicabili o di altre norme o regolamenti vincolanti, perchè solo se ci verranno segnalate, potremo reagire in modo appropriato. Questo ci aiuterà a prevenire danni e conseguenze negative a Würth, ai nostri dipendenti e partner commerciali. Il primo interlocutore per tali segnalazioni è il proprio Responsabile, ma i dipendenti

potranno rivolgersi in qualsiasi momento anche ai Responsabili della funzione Compliance o alla Direzione.

Inoltre, il sistema di segnalazione a livello di gruppo SpeakUp è disponibile per suggerimenti.

Le segnalazioni verranno trattate mantenendo la riservatezza. Chi segnala una violazione non deve subire alcuna ritorsione.

#### **5.4 Possibili conseguenze di una violazione**

**Le violazioni del Code of Compliance non sono assolutamente tollerate e possono comportare gravi conseguenze.**

Le violazioni del Code of Compliance o delle norme di legge possono determinare gravi rischi per il Gruppo Würth. In Würth non è tollerata alcuna violazione delle leggi, del Code of Compliance o di direttive interne. A seconda della gravità della violazione, un comportamento contrario a queste norme può avere notevoli conseguenze di carattere civile e penale, anche per il lavoro e la posizione del dipendente.

# I VS. REFERENTI NEL GRUPPO WÜRTH

**In caso di domande o segnalazioni irrisolte con il proprio superiore, è possibile contattare anche altri interlocutori così come il sistema di segnalazione a livello di gruppo SpeakUp.**

I primi interlocutori per domande e suggerimenti sono i superiori diretti. Altri interlocutori, che si occupano di tematiche specifiche, sono disponibili per questioni particolari irrisolte con il superiore diretto. Per domande sul Code of Compliance o sulla Compliance in generale, è possibile interpellare i responsabili della Compliance nelle singole aziende e il Chief Compliance Officer con il suo team. Altri referenti potranno essere utili in caso di normative particolari contenute nel Code of Compliance (ad esempio: privacy, sicurezza sul lavoro, responsabili delle questioni doganali e del commercio internazionale). Anche l'Ufficio Personale è un interlocutore privilegiato per le questioni inerenti il personale.

Le segnalazioni di violazioni della conformità possono anche essere segnalate tramite il sistema di segnalazione SpeakUp a livello di Gruppo.



**Gerhard Seyboth**  
Chief Compliance Officer  
Gerhard.Seyboth@wuerth.com  
+ 49 7940 15 2118



**Klaus Roth**  
Group Compliance Officer  
Klaus.Roth@wuerth.com  
+49 7940 15 2302



<https://www.bkms-system.net/wuerth>

# NOTE LEGALI

## **Editore**

Gruppo Würth

Adolf Würth GmbH & Co. KG  
Reinhold-Würth-Straße 12-17  
74653 Künzelsau  
Germania

1ª edizione, gennaio 2017  
Pubblicato in lingua tedesca e inglese

## **Contatto**

Corporate communication del gruppo Würth (IGFU)  
T +49 7940 15-1186  
F +49 7940 15-4400  
presse@wuerth.com

## **Responsabili del contenuto**

Bettina Würth, Dr. Jan Allmann, Rainer Bürkert,  
Robert Friedmann, Bernd Herrmann, Ralf Schaich

## **Redazione**

Klaus Roth

## **Design, produzione, stampa**

Scanner GmbH Künzelsau

## **Materiale fotografico**

Mario Heinritz (pag. 2)  
Frank Blümmler (pag. 6, S. 7), Marc Lins (pag. 14)  
Archivio gruppo Würth

© Gruppo Würth, Künzelsau  
Stampato in Germania. Tutti i diritti riservati.  
Ristampa, anche parziale, consentita solo dietro autorizzazione.

IGFU-SC-04/24



