



**AMMPL (BME)**

---

# **Código de Conduta**

# Código de Conduta da AMMPL (BME)

## I Introdução

A Association Materials Management, Purchasing and Logistics (Associação de Gestão de Materiais, Compras e Logística, AMMPL em inglês ou “BME” em alemão) representa cerca de 6.700 membros, incluindo 1.500 membros corporativos. A participação na AMMPL reflete todos os setores e tipos de empresas, incluindo a indústria e o comércio, bancos e seguradoras, instituições públicas, fornecedores de energia até empresas de logística.

A AMMPL e seus membros estão cientes da sua responsabilidade social. Todos os envolvidos no processo de aquisição, como intermediários entre a sua própria empresa e fornecedores em cada um dos mercados de fornecimento, têm uma responsabilidade especial com a sua própria empresa, os clientes e fornecedores, com o meio ambiente e a sociedade.

O comportamento das empresas e de seus funcionários é guiado, em particular, pelos valores de integridade e justiça.

O Código de Conduta da AMMPL é um código voluntário que se destina a colocar substância por trás do interesse da Associação de Gestão de Materiais, Compras e Logística e os seus membros na defesa dos princípios éticos de conduta justa, sustentável e responsável.

O Código de Conduta da AMMPL se aplica a qualquer empresa que assina/adira a ele, juntamente com a sua gestão e funcionários, e destina-se como base para todas as relações de negócios da empresa signatária/aderente.

Os princípios éticos enunciados no presente Código de Conduta da AMMPL são fundamentados nos princípios básicos do Pacto Global da ONU (anexo), das convenções da OIT, da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, das Convenções da ONU sobre os Direitos da Criança e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, bem como as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais. Os seguintes números II a V constituem normas mínimas e se destinam a evitar situações que possam pôr em causa a integridade das empresas e de seus funcionários.

A empresa signatária/aderente observa os princípios do Pacto Global e, nas suas práticas de gestão, visa garantir que eles sejam respeitados.

## **II Estatutos, Leis e Princípios Gerais**

A empresa signatária/aderente compromete-se a defender a sua responsabilidade social em todas as transações comerciais.

Em todas as suas atividades de negócios e decisões, a empresa signatária/aderente compromete-se a respeitar as leis em vigor e quaisquer outras disposições aplicáveis nos países onde atua. Os parceiros de negócios devem ser tratados de forma justa. Os contratos devem ser respeitados, através do qual as mudanças na estrutura do ambiente de negócios devem ser levadas em consideração.

### **III 1. Corrupção/Lei Antitruste/Trabalho Forçado/Trabalho Infantil**

#### **a) Corrupção**

Ao lidar com parceiros de negócio (clientes, fornecedores) e instituições estatais, os interesses da empresa e os interesses particulares dos funcionários de ambos os lados devem ser mantidos estritamente separados. Ações e decisões (de compra) são para continuar independentes de considerações que não dizem respeito ao negócio em questão e que envolvem interesses pessoais.

A lei penal de anticorrupção em vigor deve ser respeitada. Entre outras coisas, deve-se observar o seguinte:

#### **Atos Criminosos em Relações com Funcionários Públicos**

Não é permitido a concessão de vantagens pessoais (em espécie, benefícios em espécie, tais como pagamentos e empréstimos, incluindo a doação de presentes menores durante um longo período de tempo) por empresas signatárias/aderentes e seus funcionários para funcionários públicos com o objetivo de obter vantagens para a empresa signatária/aderente ou a si mesmo ou para terceiros.

#### **Atos Criminosos em Relações Comerciais**

Benefícios pessoais em espécie em troca de uma posição privilegiada nas relações comerciais não podem ser oferecidos, prometidos, concedidos ou aprovados. Nem benefícios pessoais podem ser exigidos ou aceitos nas relações com parceiros de negócios. A empresa signatária/aderente deve exigir de seus funcionários que não permitam que nenhum desses benefícios seja prometido a eles.

A gestão e os funcionários de uma empresa signatária/aderente não são permitidos no curso de relações comerciais a oferecer, prometer, exigir, dar ou aceitar presentes, pagamentos, convites ou serviços que são fornecidos com o objetivo de influenciar um relacionamento comercial em uma forma proibida ou com quem há o risco de comprometer a independência profissional do parceiro de negócios. Geralmente, isso não se aplica aos presentes e convites que estão dentro dos limites da prática de negócios normal no que diz respeito à convenção, hospitalidade e cortesia.

A empresa signatária/aderente pode emitir uma política vinculativa no que diz respeito a dar e receber presentes, convites para entretenimento corporativo e eventos. Esta política pode especificar exceções com respeito aos presentes apropriados de pequeno valor e de natureza simbólica, refeições de negócios e eventos empresariais razoáveis, bem como aqueles de parceiros de negócio (clientes, fornecedores). A política deve ser transmitida para AMMPL e comunicadas dentro da empresa signatária/aderente, bem como para os parceiros de negócios existentes e potenciais (divulgação).

A empresa signatária/aderente poderá designar uma pessoa que pode ser contatada quando os funcionários da empresa signatária/aderente estão em um conflito de interesse ou têm dúvidas se um conflito de interesses existe ou poderia surgir.

#### **b) Conduta em relação aos Concorrentes (Lei Antitruste)**

A empresa membro signatária/aderente da AMMPL respeita a concorrência leal. Dessa forma, a empresa signatária/aderente adere às leis existentes que sustentam e promovem a concorrência, em particular as leis antitruste prevaletentes, assim como leis que regulam a concorrência.

Ao lidar com concorrentes, estas disposições, em particular, proibir conluio e outras atividades destinam-se a influenciar os preços ou condições, dividindo territórios de vendas ou clientes ou usando meios proibitivos para inibir a concorrência livre e aberta. Além disso, essas disposições proíbem acordos entre clientes e fornecedores pelo qual os clientes devem ser intimados na sua liberdade de determinar autonomamente os seus preços e condições diversas quando revender (determinação de preços e condições).

Dado o fato de que pode ser difícil distinguir entre os cartéis proibidos e colaboração legítima, a empresa signatária/aderente poderá designar uma pessoa que pode ser contatada em caso de dúvida.

### **c) Trabalho Forçado**

A empresa signatária/aderente rejeita toda e qualquer forma de trabalho forçado.

### **d) Trabalho Infantil**

A empresa signatária/aderente respeita os regulamentos da Organização das Nações Unidas sobre direitos humanos e direitos das crianças. Em particular, a empresa signatária/aderente compromete-se a cumprir a Convenção sobre a idade mínima para admissão ao trabalho (Convenção Nº 138 da Organização Internacional do Trabalho), bem como a Convenção sobre a proibição e ação imediata para a eliminação das piores formas de trabalho infantil (Convenção Nº 182 da Organização Internacional do Trabalho). Se uma regulamentação nacional sobre trabalho infantil prevê medidas mais rigorosas, estas devem ter precedência.

## **III 2. Princípios que promovem a Responsabilidade Social**

### **a) Direitos Humanos**

A empresa signatária/aderente respeita e apoia a conformidade de direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

### **b) Discriminação**

A empresa signatária/aderente compromete-se, no âmbito das leis e estatutos vigentes, a se opor a todas as formas de discriminação. Isso se aplica, em particular, a um tratamento injusto com base em gênero, raça, deficiência, origem étnica ou cultural, religião ou visão do mundo, idade ou orientação sexual.

### **c) Proteção da Saúde**

A empresa signatária/aderente garante a proteção dos trabalhadores no local de trabalho e a proteção da saúde no local de trabalho no âmbito das disposições nacionais. A empresa signatária/aderente apoia o avanço contínuo deste processo para a melhoria do ambiente de trabalho.

**d) Condições Justas de Trabalho**

A empresa signatária/aderente respeita o direito de associação dos seus funcionários, dentro dos limites das leis e estatutos vigentes.

**e) Proteção Ambiental**

A empresa signatária/aderente compromete-se a defender de forma sustentável o objetivo de proteção ambiental para as gerações atuais e futuras. As leis aprovadas para a proteção ambiental devem ser obedecidas. A empresa signatária/aderente deve apoiar as ações orientadas para o ambiente por parte de seus funcionários.

**f) Segredos da Empresa**

A empresa signatária/aderente vincula seus funcionários a salvaguardarem os segredos comerciais e da empresa. É proibido divulgar informações confidenciais, bem como documentos confidenciais, a terceiros sem a devida autorização ou fornecer outras formas de acesso a eles, a menos que a devida autorização tenha sido concedida ou que tenha a ver com informações publicamente disponíveis.

**IV Fornecedores**

A empresa signatária/aderente é solicitada a comunicar os princípios básicos deste Código de Conduta da AMMPL Seção III 1 aos seus fornecedores imediatos, para promover o cumprimento do conteúdo do Código de Conduta da AMMPL Seção III 1 com o melhor da sua capacidade entre seus fornecedores e para obrigá-los a também aderir ao Código de Conduta da AMMPL Seção III 1. A empresa signatária/aderente é ainda solicitada a recomendar aos seus fornecedores, por sua vez invocar aos seus fornecedores, a seguirem o Código de Conduta da AMMPL.

## **V Conformidade**

A empresa signatária/aderente tem a liberdade de introduzir mais códigos de conduta com os requisitos mais elevados de conduta ética para si e seus funcionários.

A empresa signatária/aderente compromete-se a informar seus funcionários sobre as disposições regidas pelo Código de Conduta da AMMPL e as obrigações que dele decorrem.

A empresa signatária/aderente compromete-se, em particular, a desenvolver e, quando necessário, adequar as diretrizes e processos de modo que a empresa cumpra com os princípios deste Código de Conduta da AMMPL.

A empresa signatária/aderente deve proporcionar à AMMPL um contato responsável para o Código de Conduta da AMMPL, que pode falar definitivamente em nome da empresa sobre o cumprimento do Código de Conduta da AMMPL. A empresa signatária/aderente deve se comprometer a garantir, através de preparativos organizacionais adequados que a empresa signatária/aderente e sua gestão estão em conformidade com o Código de Conduta da AMMPL. Isso é obtido, em particular, pela introdução e manutenção de verificações de plausibilidade e controles adequados.

For further information on the BME compliance initiative and its membership modalities please visit [www.bme.de/compliance](http://www.bme.de/compliance)

For further information regarding compliance or to follow up national legislations please enter the page [www.bme.de/compliance](http://www.bme.de/compliance)

Frankfurt, 10 de novembro de 2008

## **APÊNDICE**

### **Pacto Global das Nações Unidas**

#### ***Os Dez Princípios***

Os Princípios do Pacto Global estão baseados em um consenso universal e são derivados da ...

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento ...
- Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção

O Pacto Global pede às empresas que adotem, apoiem e apliquem, na sua esfera de influência, um conjunto de valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, padrões trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção:

#### ***Direitos Humanos***

- Princípio 1: As empresas devem apoiar e respeitar, na sua esfera de influência, a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e...
- Princípio 2: certificar-se de que não são cúmplices de abusos dos direitos humanos.

#### ***Trabalho***

- Princípio 3: As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; ...
- Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;
- Princípio 5: a erradicação efetiva do trabalho infantil; e
- Princípio 6: a eliminação da discriminação no emprego e ocupação.

#### ***Meio Ambiente***

- Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva sobre os desafios ambientais,
- Princípio 8: desenvolver iniciativas a fim de promover maior responsabilidade ambiental; e
- Princípio 9: incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente sustentáveis.

#### ***Combate à Corrupção***

- Princípio 10: As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.



