



AMMPL (BME)

Code de conduite

Code de conduite de l'AMMPL (BME)

I Préambule

L'Association Materials Management, Purchasing and Logistics, Association de gestion des Matériaux, des Achats et de la Logistique (AMMPL en anglais ou « BME » en allemand) compte environ 6 700 membres, dont 1 500 collaborateurs. Les membres de l'AMMPL reflètent l'ensemble des secteurs et types d'entreprise, y compris l'industrie et le commerce, les banques et les compagnies d'assurance, les institutions publiques, les fournisseurs d'énergie allant jusqu'aux prestataires logistiques.

L'AMMPL et ses membres sont conscients de leur responsabilité sociale. Toutes les personnes impliquées dans le processus d'acquisition en tant qu'intermédiaires entre leur propre entreprise et les fournisseurs dans chaque marché d'approvisionnement ont une responsabilité particulière envers leur propre entreprise, envers les clients et les fournisseurs, ainsi qu'envers l'environnement et la société.

La conduite des entreprises et de leurs employés est notamment dictée par les valeurs d'intégrité et de fair-play.

Le Code de conduite de l'AMMPL est un code volontaire destiné à établir une essence derrière l'intérêt de l'Association de gestion des Matériaux, des Achats et de la Logistique et de ses membres à respecter des principes de conduite fair-play, durables, responsables et éthiques.

Le Code de conduite de l'AMMPL s'applique à toutes les entreprises qui l'ont signé/qui y adhèrent, ainsi qu'à leurs directions et leurs employés. Il est prévu comme une base pour toutes les relations commerciales de l'entreprise signataire/adhérente.

Les principes éthiques expliqués dans ce Code de conduite de l'AMMPL se basent sur les principes fondamentaux du Pacte mondial des Nations Unies (annexe), les conventions ILO, la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'ONU, la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies et la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Les chiffres II à V suivants constituent les normes minimales et sont prévus pour éviter les situations pouvant remettre en question l'intégrité des entreprises et de leurs employés.

L'entreprise signataire/adhérente observe les principes du Pacte mondial et cherche à assurer qu'ils soient respectés, dans sa pratique de gestion.

II Principes, lois et statuts généraux

L'entreprise signataire/adhérente s'engage à faire respecter sa responsabilité sociale d'entreprise dans toutes les affaires commerciales.

L'entreprise signataire/adhérente s'engage à respecter, dans toutes ses activités et décisions commerciales, les lois en vigueur et toutes les autres provisions applicables dans les pays où elle est active. Les partenaires commerciaux doivent être traités équitablement. Les contrats doivent être respectés, et dans ce cas, les changements dans le cadre de l'environnement commercial doivent être pris en compte.

III 1. Corruption / Loi antitrust / Travail forcé / Travail des enfants

a) Corruption

Lors d'affaires avec des partenaires commerciaux (clients, fournisseurs) et les institutions publiques, les intérêts de l'entreprise et les intérêts privés des employés des deux côtés doivent être distingués strictement. Les actions et les décisions (d'achat) doivent être effectuées indépendamment des considérations ne concernant pas l'affaire en question et qui impliquent des intérêts personnels.

La loi pénale actuelle contre la corruption doit être respectée. Les éléments suivants doivent, entre autres, être respectés :

Actes criminels lors d'affaires avec des employés publics

L'allocation d'avantages personnels (notamment les bénéfices en nature, comme les paiements et les prêts, y compris le don de petits cadeaux sur une période prolongée) par les entreprises signataires/adhérentes et leurs employés envers des employés publics (comme les fonctionnaires ou les employés de l'administration publique) dans le but d'obtenir des avantages pour l'entreprise signataire/adhérente, pour soi-même ou pour un tiers, est interdite.

Actes criminels dans les affaires commerciales

Les avantages personnels en nature en échange d'une position favorable dans les affaires commerciales ne doivent pas être proposés, promis, accordés ni approuvés. Les avantages personnels ne doivent pas non plus être exigés ni acceptés dans les affaires avec des partenaires commerciaux. L'entreprise signataire/adhérente doit exiger de ses employés qu'ils ne permettent pas que de tels avantages leur soient promis.

La direction et les employés d'une entreprise signataire/adhérente ne sont pas autorisés, lors d'affaires commerciales, à offrir, promettre, exiger, donner ou accepter des cadeaux, des paiements, des invitations ou des services fournis dans le but d'influencer une relation commerciale de manière illégale ou qui entraînent le risque de mettre en danger l'indépendance professionnelle d'un partenaire commercial. Ceci ne s'applique généralement pas aux cadeaux et aux invitations qui relèvent des pratiques commerciales normales, en termes d'hospitalité, de convention et de courtoisie.

L'entreprise signataire/adhérente peut publier une politique ferme concernant la réception et l'envoi de cadeaux, d'invitations à des divertissements et des événements commerciaux. Cette politique peut spécifier les exceptions concernant les cadeaux appropriés de moindre valeur et de nature symbolique, les repas d'entreprise et les événements d'entreprise raisonnables ainsi que ceux des partenaires commerciaux (clients, fournisseurs). Cette politique doit être transmise à l'AMMPL et communiquée au sein de l'entreprise signataire/adhérente ainsi qu'envers tous les partenaires commerciaux existants et potentiels (divulgaration).

L'entreprise signataire/adhérente doit désigner une personne pouvant être contactée quand les employés d'une entreprise signataire/adhérente se retrouvent dans un conflit d'intérêts ou ne savent pas avec exactitude si un conflit d'intérêt existe ou pourrait se présenter.

b) Conduite vis-à-vis des concurrents (loi antitrust)

L'entreprise signataire/adhérente membre de l'AMMPL respecte la concurrence loyale. L'entreprise signataire/adhérente respecte donc les lois existantes qui soutiennent et promeuvent la concurrence, notamment les lois antitrust applicables et les lois régulant la concurrence.

Lors d'affaires avec des concurrents, ces provisions interdisent notamment la connivence et les autres activités visant à influencer les prix ou les conditions en divisant des territoires de vente ou les clients ou en utilisant des moyens illégaux pour nuire à la concurrence libre et ouverte. Ces provisions interdisent en outre les accords entre clients et fournisseurs dans lesquels les clients sont enjointes dans leur liberté de déterminer de manière autonome le prix et les autres conditions lors de la revente (détermination de prix et de conditions).

Etant donné qu'il peut être difficile de distinguer les cartels interdits et la collaboration légitime, l'entreprise signataire/adhérente doit désigner une personne à contacter en cas de doute.

c) Travail forcé

L'entreprise signataire/adhérente rejette toute forme de travail forcé.

d) Travail des enfants

L'entreprise signataire/adhérente respecte les réglementations des Nations Unies concernant les droits de l'Homme et des enfants. L'entreprise signataire/adhérente s'engage notamment à respecter la convention concernant l'âge minimal d'admission à l'emploi (Convention N° 138 de l'Organisation internationale du travail) ainsi que la convention concernant l'interdiction et l'action immédiate pour l'élimination des pires formes du travail des enfants (Convention N° 182 de l'Organisation internationale du travail). Si une réglementation nationale sur le travail des enfants propose des mesures plus strictes, celles-ci doivent être appliquées en priorité.

III 2. Principes promouvant la responsabilité sociale

a) Droits de l'Homme

L'entreprise signataire/adhérente respecte et soutient la conformité aux droits de l'Homme reconnus à l'international.

b) Discrimination

L'entreprise signataire/adhérente s'engage, dans le cadre des lois et statuts en vigueur à s'opposer à toute forme de discrimination. Ceci s'applique notamment au traitement injuste sur la base du genre, de la race, du handicap, de l'origine ethnique ou culturelle, de la religion ou des croyances, de l'âge ou de l'orientation sexuelle.

c) Protection de la santé

L'entreprise signataire/adhérente garantit la protection des travailleurs sur le lieu de travail et pour la protection de la santé au travail dans le cadre des provisions nationales. L'entreprise signataire/adhérente soutient l'avancement continu de ce processus pour l'amélioration de l'environnement de travail.

d) Conditions de travail équitables

L'entreprise signataire/adhérente respecte le droit d'association de ses employés dans les limites des lois et des statuts en vigueur.

e) Protection de l'environnement

L'entreprise signataire/adhérente s'engage à respecter durablement l'objectif de protection de l'environnement pour les générations actuelles et futures. Les lois en vigueur pour la protection de l'environnement doivent être respectées. L'entreprise signataire/adhérente doit soutenir les actions pour l'environnement de la part de ses employés.

f) Secrets d'entreprise

L'entreprise signataire/adhérente engage ses employés à garder précieusement les secrets commerciaux et d'entreprise. Il est interdit de divulguer des informations confidentielles ainsi que des documents confidentiels à des tiers sans autorisation valable ou de leur fournir d'autres moyens d'accès, sans qu'une autorisation valable ait été accordée ou s'il s'agit d'informations disponibles au public.

IV Fournisseurs

L'entreprise signataire/adhérente est tenue de communiquer les principes fondamentaux de ce Code de conduite de l'AMMPL section III 1 à ses fournisseurs directs, pour promouvoir la conformité au contenu du Code de conduite de l'AMMPL section III 1 du mieux possible parmi ses fournisseurs et d'exiger d'eux qu'ils adhèrent également au Code de conduite de l'AMMPL section III 1. L'entreprise signataire/adhérente est également tenue de recommander à ses fournisseurs de demander à leur tour à leurs fournisseurs de respecter le Code de conduite de l'AMMPL.

V Conformité

L'entreprise signataire/adhérente dispose de la liberté d'introduire d'autres codes de conduite avec des exigences plus élevées concernant la pratique éthique pour elle-même et ses employés.

L'entreprise signataire/adhérente s'engage à informer ses employés des provisions régies par le Code de conduite de l'AMMPL et des obligations qui en résultent.

L'entreprise signataire/adhérente s'engage notamment à développer et à adapter les directives et les processus, si nécessaire, afin que l'entreprise réponde aux principes du Code de conduite de l'AMMPL.

L'entreprise signataire/adhérente doit fournir à l'AMMPL un contact responsable pour le Code de conduite de l'AMMPL pouvant parler définitivement pour l'entreprise de la conformité au Code de conduite de l'AMMPL. L'entreprise signataire/adhérente doit s'engager à assurer par des préparations organisationnelles appropriées que l'entreprise signataire/adhérente et sa direction respecte le Code de conduite de l'AMMPL. Ceci est notamment réalisé en introduisant et en maintenant les contrôles et les vérifications de plausibilité appropriés.

For further information on the BME compliance initiative and its membership modalities please visit www.bme.de/compliance

For further information regarding compliance or to follow up national legislations please enter the page www.bme.de/compliance

Francfort, le 10 novembre 2008

ANNEXE

Pacte mondial des Nations Unies

Les dix principes

Les principes du Pacte mondial sont basés sur un consensus universel et dérivés de ...

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement ...
- La Convention des Nations Unies contre la corruption

Le Pacte mondial demande aux entreprises d'adopter, de soutenir et de promulguer, dans leur cercle d'influence, un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'Homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption :

Droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et...

Principe 2 : A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ; ...

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants ; et

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses

formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.