



AMMPL (BME)

Código de Conducta

Código de Conducta de la AMMPL (BME)

I Introducción

La Association Materials Management, Purchasing and Logistics, Asociación Alemana de Gestión, Compra y Logística de Materiales, ("AMMPL" en inglés o "BME" en alemán) representa a unos 6.700 miembros, de ellos 1.500 corporativos. En la AMMPL están representados todos los tipos de empresas y sectores, incluyendo la industria y el comercio, los bancos y las compañías de seguros, las instituciones públicas, los proveedores de energía y las empresas de logística.

La AMMPL y sus socios son conscientes de su responsabilidad social. Todos los participantes en el proceso de adquisición como intermediarios entre su propia empresa y los proveedores en cada uno de los mercados de suministro ostentan una responsabilidad personal ante su propia empresa, los clientes, los proveedores, el medio ambiente y la sociedad.

La conducta de las empresas y sus empleados se rige especialmente por los valores de integridad y justicia.

El Código de Conducta de la AMMPL es un código de carácter voluntario que pretende respaldar el interés de la Asociación Alemana de Gestión, Compra y Logística de Materiales y sus miembros por defender principios de conducta éticos, responsables, justos y sostenibles.

El Código de Conducta de la AMMPL se aplica a cualquier empresa que lo firme/se adhiera a él, junto con su dirección y sus empleados, y pretende servir de base para todas las relaciones comerciales de la empresa firmante/adherida.

Los principios éticos incluidos en el Código de Conducta de la AMMPL se fundamentan en los principios básicos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (apéndice), los Convenios de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer así como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Las secciones de II a V siguientes constituyen estándares mínimos y pretenden prevenir situaciones que podrían cuestionar la integridad de las empresas y sus empleados.

La empresa firmante/adherida observa los principios del Pacto Mundial y en sus prácticas de gestión busca garantizar que se cumplan.

II Principios generales, leyes y estatutos

La empresa firmante/adherida se compromete a cumplir su responsabilidad social en todos sus negocios.

En todas sus decisiones y actividades empresariales, la empresa firmante/adherida se compromete a respetar las leyes vigentes y cualquier otra disposición aplicable en los países en los que opera. Los socios comerciales se deben tratar de forma justa. Los contratos deben respetarse y a través de ellos hay que tener en cuenta cambios en el marco del entorno empresarial.

III 1. Corrupción / legislación antimonopolista / trabajo forzoso / trabajo infantil

a) Corrupción

Al tratar con socios comerciales (clientes, proveedores) e instituciones estatales, los intereses de la empresa y los intereses privados de los empleados de ambas partes se tienen que mantener completamente separados. Las gestiones y decisiones (de compra) deben tomarse independientemente de consideraciones que no conciernan al negocio en cuestión e impliquen intereses personales.

Debe respetarse la legislación penal anticorrupción en vigor. Entre otros aspectos, se tiene que observar lo siguiente:

Actos delictivos al tratar con empleados públicos

Está prohibida la concesión de ventajas personales (en especial beneficios como pagos y préstamos, incluida la entrega de pequeños regalos durante un periodo prolongado) por parte de las empresas firmantes/adheridas y sus empleados a empleados públicos (ya sean empleados o funcionarios) con el objeto de conseguir ventajas para la empresa firmante/adherida, uno mismo o terceros.

Actos delictivos en transacciones comerciales

No se pueden ofrecer, prometer, conceder o aprobar beneficios personales a cambio de un trato de favor en transacciones comerciales. Tampoco se pueden solicitar o aceptar beneficios personales al tratar con socios comerciales. La empresa firmante/adherida debe exigir a sus empleados que no permitan que se les prometan ventajas de este tipo.

A la dirección y los empleados de una empresa firmante/adherida no se les permite en el transcurso de las transacciones comerciales ofrecer, prometer, solicitar, entregar o aceptar regalos, pagos, invitaciones o servicios entregados con el objeto de influir en la relación comercial de forma prohibida o con quien existe el riesgo de poner en peligro la independencia profesional del socio comercial. Esto por lo general no afecta a los regalos e invitaciones que se engloban dentro de los límites de la práctica empresarial normal en relación a las normas de hospitalidad, convenciones y cortesía.

La empresa firmante/adherida puede dictar una norma vinculante respecto a la entrega y recepción de regalos e invitaciones a espectáculos y acontecimientos empresariales. Esta norma puede especificar excepciones relacionadas con regalos adecuados de poco valor o naturaleza simbólica, comidas de negocios razonables y actos de empresa apropiados así como las de los socios comerciales (clientes, proveedores). Esta norma debe enviarse a la AMMPL y comunicarse dentro de la empresa firmante/adherida así como a los socios comerciales existentes y potenciales (divulgación).

La empresa firmante/adherida designará a una persona con la que puedan ponerse en contacto los empleados de la empresa firmante/adherida que se encuentren en un conflicto de intereses o no estén seguros de si existe o podría existir un conflicto de intereses.

b) Conducta con respecto a la competencia (legislación antimonopolista)

La empresa firmante/adherida miembro de la AMMPL respeta la competencia leal. Por tanto, acata las leyes existentes que preservan y promueven la competencia, en especial las leyes antimonopolistas vigentes así como las reguladoras de la competencia.

Al tratar con competidores, estas disposiciones suponen en especial la prohibición de colusión y otras actividades cuya intención es influir en los precios o condiciones, dividir las zonas de venta o los clientes o usar métodos prohibidos para bloquear la competencia libre y abierta. Además, estas disposiciones prohíben acuerdos entre clientes y proveedores que limiten la libertad de los clientes a determinar de forma autónoma sus precios y diversas condiciones a la hora de la reventa (determinación de precios y condiciones).

Teniendo en cuenta que puede ser difícil distinguir entre cárteles prohibidos y colaboración legítima, la empresa firmante/adherida designará a una persona a la que se podrá recurrir en caso de duda.

c) Trabajo forzoso

La empresa firmante/adherida rechaza toda forma de trabajo forzoso.

d) Trabajo infantil

La empresa firmante/adherida respeta las regulaciones de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos y del niño. En especial, la empresa firmante/adherida se compromete a cumplir el convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (convenio nº 138 de la Organización Internacional del Trabajo) así como el convenio relativo a la prohibición y la acción inmediata para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (convenio nº 182 de la Organización Internacional del Trabajo). Si una regulación nacional impone medidas más estrictas respecto a la regulación del trabajo infantil, esta tendrá prevalencia.

III 2. Principios para promover la responsabilidad social

a) Derechos humanos

La empresa firmante/adherida respeta y apoya el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

b) Discriminación

La empresa firmante/adherida se compromete, dentro del marco de las leyes y estatutos vigentes, a oponerse a cualquier forma de discriminación. Esto tiene especial validez en lo que se refiere al trato injusto por motivos de género, raza, discapacidad, etnia, origen cultural, religión o visión del mundo, edad u orientación sexual.

c) Protección sanitaria

La empresa firmante/adherida garantiza la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo y la protección sanitaria en el mismo dentro del marco de las disposiciones nacionales. La empresa firmante/adherida apoya el avance continuo de este proceso hacia la mejora del entorno de trabajo.

d) Condiciones de trabajo justas

La empresa firmante/adherida respeta el derecho de asociación de sus empleados dentro de los límites establecidos por las leyes y estatutos vigentes.

e) Protección medioambiental

La empresa firmante/adherida se compromete a cumplir de forma sostenible el objetivo de la protección medioambiental para las generaciones presentes y futuras. Deben respetarse las leyes aprobadas de protección del medio ambiente. La empresa firmante/adherida apoyará las medidas de alcance medioambiental por parte de sus empleados.

f) Secretos empresariales

La empresa firmante/adherida compromete a sus empleados a salvaguardar los secretos comerciales y de la compañía. Queda prohibido divulgar información confidencial, así como documentos confidenciales, a terceros sin la conveniente autorización o proporcionar otras formas de acceso a los mismos a menos que se haya concedido la autorización adecuada o tengan relación con información de acceso público.

IV Proveedores

Se convoca a la empresa firmante/adherida a comunicar los principios básicos de este Código de Conducta, apartado III 1 de la AMMPL a sus proveedores directos para promover el cumplimiento del mismo de la mejor forma posible por parte de estos y solicitarles que también se adhieran al mismo. Se solicita también a la empresa firmante/adherida recomendar a su vez a sus proveedores que soliciten a sus proveedores que sigan el Código de Conducta de la AMMPL.

V Cumplimiento

La empresa firmante/adherida es libre de introducir otros códigos de conducta con requerimientos superiores de práctica ética para sí misma y sus empleados.

La empresa firmante/adherida se compromete a informar a sus empleados sobre las disposiciones del Código de Conducta de la AMMPL y las obligaciones derivadas del mismo.

La empresa firmante/adherida se compromete, en especial, a desarrollar y, si es necesario, adaptar las directrices y los procesos necesarios para que la empresa cumpla los principios del Código de Conducta de la AMMPL.

La empresa firmante/adherida debe poner a disposición de la AMMPL a una persona responsable del Código de Conducta de la AMMPL que tenga capacidad para hablar en nombre de la empresa sobre el cumplimiento del Código de Conducta de la AMMPL. La empresa firmante/adherida debe comprometerse a garantizar, mediante las medidas de organización apropiadas, que la empresa firmante/adherida y su dirección cumplen el Código de Conducta de la AMMPL. Esto se consigue especialmente mediante la puesta en marcha y el mantenimiento de controles adecuados y verificaciones de plausibilidad.

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, a 10 de noviembre de 2008

APÉNDICE

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Los diez principios

Los Principios del Pacto Mundial se basan en un consenso universal y se derivan de...

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos
- la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el Trabajo
- la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo...
- la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

El Pacto Mundial pide a las empresas adoptar, apoyar y promulgar, dentro de su esfera de influencia, una serie de valores fundamentales en las áreas de los derechos humanos, las normas de trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción:

Derechos humanos

- Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia; y...
- Principio 2: asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Estándares laborales

- Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, ...
- Principio 4: la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción,
- Principio 5: la erradicación del trabajo infantil y
- Principio 6: la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente

- Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente,
- Principio 8: fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y
- Principio 9: favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

- Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

