



**Code de conduite du GKV – Association générale de l'industrie de
traitement du plastique en Allemagne –
(code de conduite)
pour l'industrie de traitement du plastique**

Préambule

Par l'intermédiaire de ses associations titulaires, AVK, IK, pro-K et TecPart, le GKV représente environ 1200 entreprises (effectifs de 2010). Les entreprises-membres reconnaissent explicitement leurs responsabilités sociales dans le cadre de leur activité en tant qu'entreprise (responsabilité sociale du groupe).

Le présent code de comportement GKV est un accord volontaire, au moyen duquel les entreprises membres veulent garantir notamment le respect des exigences internationales en matière d'action éthique et morale, ainsi que les objectifs d'un comportement correct en matière de législation par rapport à la concurrence et à la loi antitrust (compliance). Ceci implique également la promotion de standards équitables et durables dans les rapports avec les fournisseurs et clients ainsi que les propres membres de l'entreprise.

Les entreprises reconnaissant le code informeront les membres de leur entreprise à intervalles réguliers des objectifs éthiques et des principes de comportement du présent code de comportement. Par ailleurs, elles œuvreront pour que leurs fournisseurs s'orientent également sur ses contenus.

Le code de comportement GKV est conçu comme auto-engagement. La certification des entreprises participantes est réalisée par le GKV ou par ses associations titulaires.

I. Réglementations générales

1. Zone d'application

Le présent code de comportement s'applique à toutes les succursales et les sites de production de l'entreprise.

2. Lois, normes et de modes de comportement éthiques

L'entreprise respectera les lois et normes applicables des pays dans lesquels elle est active. Elle s'orientera sur les valeurs et principes éthiques applicables généralement, notamment en matière d'intégrité, d'équité et de dignité humaine.

3. Partenaires commerciaux, autorités et consommateurs

L'entreprise exercera selon les pratiques commerciales généralement reconnues de l'équité et de l'honnêteté. Elle entretiendra une relation de confiance avec les autorités. Elle respectera les normes visant à protéger les consommateurs.

4. Secret des affaires

Le secret des affaires de partenaires commerciaux seront traités avec la plus grande discrétion par l'entreprise et par ses membres. Il est interdit de communiquer des informations confidentielles à des tiers ou de les porter à la connaissance du public. Ceci s'applique pour les membres de l'entreprise également après la fin du rapport de travail.

II. objectifs en matière de législation par rapport à la concurrence et antitrust

1. Législation antitrust

L'entreprise s'engage à une concurrence loyale. Elle respectera les lois visant à protéger la concurrence, notamment la législation antitrust ainsi que les diverses lois de régulation de la concurrence.

Les accords interdits en matière de prix, de conditions spécifiques, de régions de vente ou de clients ainsi qu'un abus du pouvoir sur le marché sont contraires aux principes de l'entreprise.

2. Corruption et corruptibilité

L'entreprise refuse la corruption et elle ne tolérera pas non plus ces modes de comportement.

Les collaborateurs sont tenus de veiller à ce qu'aucune dépendance personnelle ni obligation par rapport aux clients ou aux fournisseurs ne se produise. Il est notamment interdit aux membres de l'entreprise d'accepter ou de faire des cadeaux dont la considération raisonnable pourrait amener à supposer que ceux-ci peuvent influencer des décisions d'affaires.

Si dans un pays, les cadeaux correspondent aux us et coutumes, il convient de veiller à ce qu'aucune dépendance entraînant des explications ne se produise, et que les normes légales nationales soient respectées.

Toutes infractions sont passibles de sanctions légales applicables au travail.

III. Directives internationales

1. Droits de l'homme

Les droits de l'homme reconnus internationalement¹ seront toujours soutenus expressément et de manière durable.

Même en cas de mesures disciplinaires, tous les membres de l'entreprise doivent être traités avec dignité et respect. De telles mesures doivent s'effectuer uniquement en accord avec les normes nationales et internationales applicables et les droits de l'homme reconnus internationalement¹.

2. Travail des enfants

Nous refusons le travail des enfants et tout type d'exploitation des enfants et des adolescents. Les lois correspondantes seront respectées.

3. Travail forcé

Nous refusons toute forme de travail forcé, de servitude pour dettes, de servage et de travail servile ou d'esclavage ainsi que tous les états similaires. Les membres de l'entreprise ne doivent pas être forcés au travail, ni directement, ni indirectement, ni par intimidation².

4. Rétribution

Tous les employés doivent recevoir pour un emploi à plein temps un salaire équitable, suffisant au moins pour couvrir les besoins de base. La rétribution sera versée d'une manière pratique (en espèces, par chèque, par virement) et un bulletin de salaire sera mis à disposition dans une mesure adéquate³.

¹ Déclaration générale des droits de l'homme – Doc. NU 217, la fameuse charte des Nations unies sur les droits de l'homme

² Voir conventions 29 et 105 de l'OIT

³ Voir conventions 26 et 131 de l'OIT

5. Temps de travail

Les horaires de travail correspondront à la législation nationale applicable, aux standards de la branche ou aux conventions en vigueur de l'OIT. Le travail supplémentaire doit s'effectuer sur base volontaire.⁴

6. Santé et protection du travail

Les directives nationales et internationales destinées à garantir la santé et la sécurité au poste de travail seront respectées. Il convient de mettre en place des systèmes correspondants évitant les risques pour la santé et la sécurité⁵.

7. Protection de l'environnement

L'entreprise respectera les objectifs d'une protection durable de l'environnement. Dans ce contexte, on visera des méthodes de production qui ménagent l'environnement. En accord avec les principes de la déclaration de Rio des Nations-Unies⁶, l'entreprise adoptera une attitude responsable par rapport aux ressources naturelles.

IV. Principes éthiques et sociaux

1. Non-discrimination

L'entreprise refusera une discrimination à l'embauche ou à l'emploi, notamment aussi toute discrimination pour cause raciale, d'origine ethnique ou nationale, de couleur de peau, de sexe, de handicap mental ou physique, d'âge, de croyance religieuse, d'appartenance à une organisation salariale ou pour d'autres caractéristiques personnelles⁷.

2. Harcèlement

L'entreprise désapprouve la violence physique, psychique ou sexuelle.

3. Liberté d'opinion

Le droit à la liberté d'opinion et d'expression est garanti.

4. Sphère privée

La sphère privée est respectée.

⁴ Voir conventions 1 et 14 de l'OIT

⁵ Voir convention 155 de l'OIT

⁶ 27 principes de la déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, décidés par la Conférence des Nations-Unies sur l'Environnement et sur le Développement (UNCED), Rio de Janeiro, 1992

⁷ Voir conventions 100, 111, 158 et 159 de l'OIT
(Certificat de conformité du 14/09/2011)

V. Respect du code de comportement

1. Mesures

L'entreprise portera le présent code de comportement d'une manière adéquate à la connaissance de ses membres et à des intervalles prescrits, en veillant à ce qu'il soit respecté.

2. Certification

La condition pour une certification est un sondage effectué dans le cadre d'un autrecensement par le GKV ou par ses associations titulaires. Il conviendra alors de respecter un rythme de 2 ans.

Les entreprises certifiées pourront être rendues publiques de manière adéquate par le GKV ou par ses associations titulaires. Les entreprises participantes obtiendront le droit d'utiliser un logo du code du GKV.

Si les entreprises participantes ne satisfont pas ou plus aux conditions requises pour la certification, le certificat de l'initiative de compliance leur sera retiré.