

Code de conduite pour les fournisseurs

Introduction

La société Gilgen Logistics (GILGEN) reconnaît sa responsabilité sociale et s'engage en faveur d'un ordre fondamental libéral, d'une économie de marché équitable et de la libre concurrence. Les lois et la culture des pays dans lesquels GILGEN opère sont respectées. GILGEN vit l'égalité des droits et refuse toute discrimination. En même temps, GILGEN veille à la transparence, à la fiabilité et à l'ouverture dans la communication. Enfin, la protection de l'environnement et de la santé est une préoccupation majeure de GILGEN.

Ce code de conduite pour les fournisseurs est basé sur les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et sur d'autres conventions reconnues à l'échelle internationale en matière de protection de l'environnement (cf. annexes).

Une compréhension commune de l'action socialement et écologiquement responsable ainsi qu'un comportement commercial éthique représentent pour GILGEN des conditions de base pour la collaboration. Nous attendons donc de nos fournisseurs qu'ils respectent les principes énoncés ci-dessous.

Éthique

Nos fournisseurs s'assurent

- de respecter l'ensemble des lois, des réglementations et des autres législations applicables dans les pays où ils opèrent.
- qu'il n'y a pas de conflits d'intérêts entre eux ou leurs collaborateurs et ceux de GILGEN. S'ils prennent connaissance d'un éventuel conflit d'intérêts, ils en informent immédiatement GILGEN.
- de se comporter de manière loyale dans le cadre de la concurrence et de respecter les dispositions légales applicables qui protègent la libre concurrence. En outre, ils ne concluent pas d'accords ou ne se livrent pas à des pratiques concertées avec d'autres entreprises ayant pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser la concurrence et n'abusent pas d'une éventuelle position dominante sur le marché de façon illégale.
- de se baser sur les normes d'intégrité les plus élevées. Ils respectent les lois anti-corruption en vigueur et ne tolèrent en aucun cas les pots-de-vin et la corruption.

- de respecter les lois et réglementations applicables en matière de protection des données.
- de respecter les droits de propriété intellectuelle.
- de respecter les lois, règlements et autres dispositions légales applicables en matière de prévention du blanchiment d'argent.

Droits du travail et droits de l'homme

Nos fournisseurs s'assurent

- de préserver les droits de l'homme reconnus au niveau international. Ils respectent notamment la charte des droits de l'homme des Nations Unies, les «Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme» ainsi que les principes du Pacte mondial des entreprises des Nations Unies et les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui sont reconnues à l'échelle internationale.
- de rejeter toute forme de travail forcé, d'esclavage ou de travail similaire et de respecter le principe de l'emploi librement choisi.
- de n'employer que des collaborateurs qui, selon la législation du lieu d'emploi, ne sont pas soumis à l'obligation scolaire et sont âgés d'au moins 15 ans, à moins que la législation du lieu d'emploi n'y déroge conformément aux normes fondamentales du travail de l'OIT. Les droits des enfants sont respectés.
- de verser des rémunérations et des prestations sociales appropriées et conformes au moins à une convention collective éventuellement applicable, aux normes légales, aux dispositions ou aux accords nationaux et locaux. Les éventuelles règles applicables sur le lieu de travail en matière de temps de travail, d'heures supplémentaires, de pauses et de congés payés réguliers sont respectées.
- de respecter la liberté d'association ainsi que le droit de former des groupes d'intérêt. Les collaborateurs se voient accorder le droit de défendre leurs intérêts sur la base de la législation nationale applicable.
- de ne tolérer aucune discrimination des collaborateurs qui est fondée sur le sexe, la couleur de peau, la nationalité, le handicap, les opinions politiques, l'origine ethnique ou sociale, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle ou tout autre motif. La dignité personnelle, la vie privée et les droits de la personnalité de chaque individu sont respectés.

- d'assumer leur responsabilité d'un environnement de travail sûr et sain et, dans ce cadre, de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité de leurs collaborateurs sur le lieu de travail.
- de mettre en œuvre les réglementations concernant les minerais de conflit tels que l'étain, le tungstène, le tantale et l'or et, pour d'autres matières premières telles que le cobalt, des processus conformes aux principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) relatifs au devoir de diligence pour la promotion de chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque.

Environnement

Nos fournisseurs s'assurent

- d'assumer leurs responsabilités en matière de protection de l'environnement et de se conformer à toutes les lois, réglementations et autres dispositions légales applicables concernant l'environnement et le développement durable.
- de standardiser, surveiller, contrôler si nécessaire les eaux usées provenant de processus d'exploitation, de processus de fabrication et d'installations sanitaires ainsi que de les traiter avant leur rejet ou leur élimination. En outre, ils s'efforcent de réduire la production d'eaux usées.
- d'éviter ou de réduire de manière continue leurs quantités de déchets ainsi que leurs émissions dans l'air (p. ex. CO₂), l'eau et le sol. À cette fin, ils mettent en œuvre des mesures appropriées. Lors de l'élimination, les exigences légales en vigueur sont respectées. Ils respectent notamment aussi les dispositions de la convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination.
- de réduire ou d'éviter l'utilisation et la consommation de ressources pendant la production ainsi que la production de tous types de déchets, y compris l'eau et l'énergie. Ils réduisent ainsi les impacts de leur activité sur la biodiversité, le changement climatique et la pénurie d'eau de manière continue.
- de surveiller et de documenter leur consommation d'énergie. Ils s'efforcent d'améliorer l'efficacité énergétique et de réduire continuellement la consommation d'énergie.

Fournisseurs en amont

Le fournisseur communique de manière appropriée le contenu du code de conduite à ses fournisseurs qu'il mandate dans le cadre de la fourniture de ses prestations à GILGEN et fait également en sorte, de manière appropriée, que ses fournisseurs en amont s'engagent à respecter des valeurs et principes comparables et les respectent.

Droits de contrôle

GILGEN se réserve le droit de vérifier elle-même ou par l'intermédiaire de tiers le respect du code de conduite dans l'organisation du partenaire commercial. À cet effet, Gilgen Logistics se concertera au préalable avec le partenaire commercial.

Obligations d'information

Le fournisseur informe immédiatement GILGEN par écrit dans le cas où une violation du code de conduite s'est produite dans son entreprise et si cette violation est ou peut être en rapport avec la prestation fournie à GILGEN. En outre, le fournisseur informe aussi immédiatement GILGEN par écrit dans le cas où il soupçonne un fournisseur en amont d'enfreindre des valeurs et principes comparables.

À la demande de GILGEN, le fournisseur donnera immédiatement suite au soupçon et clarifiera les faits. Il informera GILGEN au fur et à mesure par écrit des détails concernant les faits ainsi que du résultat.

Si vous avez des inquiétudes concernant un comportement illégal ou une mauvaise conduite, veuillez vous adresser à compliance@gilgen.com

Déclaration du fournisseur

En apposant sa signature au présent document, le partenaire commercial confirme le respect du code de conduite et des règles qui y sont fixées dans le cadre de la fourniture de ses prestations à GILGEN:

Lieu, date

Cachet, signature

Annexe 1

Conventions fondamentales de l'OIT

- Convention n° 29 du 28 juin 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire (RS 0.822.713.9);
- Convention n° 87 du 9 juillet 1948 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (RS 0.822.719.7);
- Convention n° 98 du 1^{er} juillet 1949 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (RS 0.822.719.9);
- Convention n° 100 du 29 juin 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (RS 0.822.720.0);
- Convention n° 105 du 25 juin 1957 concernant l'abolition du travail forcé (RS 0.822.720.5);
- Convention n° 111 du 25 juin 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (RS 0.822.721.1);
- Convention n° 138 du 26 juin 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (RS 0.822.723.8);
- Convention n° 182 du 17 juin 1999 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (RS 0.822.728.2).

Annexe 2

Conventions pertinentes en matière de protection de l'environnement et des ressources naturelles

- Convention n° 29 du 28 juin 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire (RS 0.822.713.9);
- Convention n° 87 du 9 juillet 1948 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (RS 0.822.719.7);
- Convention n° 98 du 1^{er} juillet 1949 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (RS 0.822.719.9);
- Convention n° 100 du 29 juin 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (RS 0.822.720.0);
- Convention n° 105 du 25 juin 1957 concernant l'abolition du travail forcé (RS 0.822.720.5);
- Convention n° 111 du 25 juin 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (RS 0.822.721.1);
- Convention n° 138 du 26 juin 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (RS 0.822.723.8);
- Convention n° 138 du 26 juin 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (RS 0.822.723.8);