

Code de conduite pour les fournisseurs



Chers fournisseurs,

En tant qu'entreprise globale, Wincor Nixdorf se doit de respecter sans restriction les normes d'entreprise internationales. En effet, notre culture d'entreprise repose sur des valeurs de confiance, de transparence, de fiabilité et de loyauté vis-à-vis de nos clients, fournisseurs, partenaires et collaborateurs. Nous considérons qu'il est de notre responsabilité de veiller à la sécurité de l'environnement de travail de nos collaborateurs tout en appliquant dans notre activité une déontologie de haut niveau.

Nous devons veiller à ce que nos produits et nos services soient créés selon des valeurs en parfaite harmonie avec les normes internationales. C'est pourquoi, pour tout ce qui concerne les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, l'environnement et l'éthique d'entreprise, nous avons rédigé au sein de Wincor Nixdorf un code de conduite pour les fournisseurs. Le code de conduite Wincor Nixdorf pour les fournisseurs est basé sur le code de conduite EICC de l'industrie de l'électronique.

Nous demandons à toutes les entreprises impliquées dans notre chaîne d'approvisionnement, celles auprès desquelles nous achetons des produits et/ou des services, de respecter à la lettre ce code de conduite. Nous vous demandons en outre de veiller à ce que, à leur tour, vos fournisseurs le respectent pour leurs propres fournisseurs. Si d'autres dispositions ou réglementations stipulent des règles plus strictes, ces dernières prévaudront sur ce code de conduite.

Wincor Nixdorf souhaite maintenir d'étroites relations avec ses fournisseurs tout en respectant les normes d'entreprise les plus exigeantes. Nous voulons souligner que le respect du code de conduite Wincor Nixdorf pour les fournisseurs est une condition incontournable pour des relations professionnelles avec Wincor Nixdorf.

Nous sommes convaincus que, grâce à ce code de conduite, nous serons aux yeux de nos clients et de nos fournisseurs un partenaire digne de confiance.

Eckard Heidloff
Président du directoire

Dr. Jürgen Wunram
Directeur financier
et directeur des opérations

A. MAIN-D'OEUVRE

Les membres s'engagent à protéger les droits des employés et à traiter ces derniers avec dignité et considération conformément à l'esprit de la communauté internationale.

En matière de travail et d'emploi, les standards suivants doivent être respectés.

1) Emploi librement choisi

La pratique du travail obligatoire, de la servitude pour dettes, de la main-d'œuvre engagée à long terme et du travail en captivité non volontaire est interdite. Tout travail peut être interrompu librement par les employés sous réserve de respecter le préavis convenu. La présentation de pièces d'identité, de passeports ou de permis de travail comme condition à une relation de travail ne doit pas être exigée des employés.

2) Pas de main-d'œuvre infantine

Le travail des enfants n'est autorisé dans aucune phase de la fabrication. Est considérée comme "enfant" toute personne de moins de 15 ans (de moins de 14 ans dans les pays où le travail des enfants est autorisé par la loi) ou d'un âge inférieur à celui de l'obligation scolaire ou d'un âge inférieur à l'âge minimum autorisé pour occuper un emploi dans le pays considéré, l'âge pris en compte étant le plus élevé. L'utilisation de programmes de formation légaux sur le lieu de travail, satisfaisant à l'ensemble des réglementations et dispositions, est préconisée. Les employés de moins de 18 ans ne doivent pas effectuer de travaux dangereux.

3) Heures de travail

Les études sur les conditions de travail dans les entreprises révèlent une nette relation entre la charge de travail des employés et la baisse de productivité, l'irrégularité du travail et la survenance d'accidents et de maladies sur le lieu de travail. Le temps de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser le temps de travail maximum stipulé par la loi du pays considéré.

4) Salaires et cadences

Les salaires versés aux employés doivent être conformes à la législation en vigueur sur les salaires, en particulier en ce qui concerne les salaires minima, les heures supplémentaires et les cadences. Conformément aux lois applicables dans le pays considéré, les heures supplémentaires doivent être rémunérées au-dessus du taux horaire normal. Les retenues sur salaire en tant que mesure disciplinaire sont interdites. Le salaire de base des employés doit figurer sous forme de bulletin de salaire ou de document équivalent.

5) Traitement sans cruauté

Les menaces et le traitement brutal et indigne des employés sont interdits tout comme le harcèlement sexuel, l'abus sexuel, les punitions corporelles, les atteintes à la liberté psychique ou corporelle ou les insultes.

6) Non-discrimination

Les membres s'engagent à ne pas harceler ni importuner les employés, ni à les traiter de manière discriminante contraire à la loi. Toute discrimination de la part des entreprises fondée sur la race, la couleur de la peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance à une nationalité, un handicap, la grossesse, la religion, l'appartenance politique, l'appartenance à un syndicat ou la situation familiale est interdite lors de l'embauche ou dans le cadre du travail (promotion, rémunération/salaire, accès aux moyens de formation, etc.). D'autre part, les employés ou employés potentiels ne doivent être soumis à aucun examen médical dont il pourrait être fait usage de manière discriminante.

7) Liberté d'association

Une communication libre et des explications directes entre les employés et la direction sont la meilleure façon de clarifier les problèmes de travail et de rémunération. Les membres respectent le droit des employés de se réunir et de s'associer en accord avec les lois applicables dans le pays considéré, d'adhérer ou de ne pas adhérer à des syndicats, de se faire représenter et d'assister à des comités d'entreprise. Les employés doivent avoir la possibilité de discuter des conditions de travail avec la direction sans peur de représailles et sans subir d'intimidation ou de brimades.

B. HYGIENE ET SECURITE

Les membres reconnaissent que l'hygiène et la sécurité de l'environnement de travail favorisent la qualité des produits et des services, la cohérence de la production et l'éthique du travail. Ils reconnaissent en outre que l'information et la formation des employés permettent d'identifier et d'éliminer les problèmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

En matière d'hygiène et de sécurité, les standards suivants doivent être respectés.

1) Sécurité au travail

Les risques potentiels pour les employés (courant électrique et autres sources d'énergie, incendie, véhicules et risques de chute) doivent être maintenus sous contrôle par des constructions et des aménagements adaptés, des précautions techniques, des contrôles administratifs, de la maintenance préventive et autres procédures de travail (verrouillage/coupage de courant). Si de telles mesures ne suffisent pas à contenir les risques, les employés doivent être munis d'équipements de protection.

Les employés ne doivent pas craindre d'être punis s'ils ont des inquiétudes par rapport à leur sécurité.

2) Plan d'intervention en cas d'urgence

Les situations et les cas d'urgence doivent être constatés et évalués ; leurs conséquences doivent être réduites au minimum par la mise en place de plans d'urgence et de procédures d'intervention. Quelques exemples : alertes, information des employés et procédures d'évacuation, formation des employés et exercices d'urgence, alertes et installations de protection incendie, sorties de secours et plans de sauvetage adaptés.

3) Accident et maladie sur le lieu de travail

Pour le traitement, le suivi et la déclaration des accidents et des maladies occasionnés aux employés sur le lieu de travail, des procédures et des systèmes doivent être mis en place, en particulier des dispositifs permettant a) d'encourager les employés à les déclarer, b) de classer et d'enregistrer les cas d'accident et de maladie, c) de pratiquer le traitement médical requis, d) d'étudier les cas détectés et de prendre les mesures pour l'élimination de leurs causes et e) de faciliter le retour des employés sur le lieu de travail.

4) Hygiène du travail

Le degré d'exposition des employés aux substances chimiques, biologiques et physiques doit être mesuré, évalué et contrôlé. Si les moyens techniques et administratifs ne suffisent pas à contenir les risques, les employés doivent être munis d'équipements de protection.

5) Travaux pénibles

Le degré de pénibilité de certains travaux (par exemple la manipulation de charges, le levage d'objets lourds, la station debout prolongée, les travaux de montage exigeant beaucoup de force) doit être constaté, évalué et contrôlé.

6) Protection contre les machines

La protection, le verrouillage et le blocage physique des machines utilisées par les employés doivent être prévus et maintenus de façon appropriée.

7) Dortoirs et cantines

Des installations sanitaires et l'accès à l'eau potable et aux installations de préparation et de conservation hygiéniques des aliments doivent être mis à la disposition des employés. Les dortoirs mis à la disposition des employés par le membre ou une agence de placement doivent être propres et sains, être munis de sorties de secours ainsi que de dispositifs de chauffage et d'aération et garantir à chacun un espace personnel approprié.

C. ENVIRONNEMENT

Les membres reconnaissent que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de la fabrication de produits de haut niveau de qualité. L'impact négatif des processus de fabrication sur les communes, l'environnement et les ressources naturelles doit être réduit au minimum ; des mesures de protection sanitaire et de sécurité du public doivent être prises.

En matière de protection de l'environnement, les standards suivants doivent être respectés.

1) Autorisations requises et déclarations obligatoires

Les autorisations requises (par exemple, mesure des dépôts) ainsi que les déclarations doivent être demandées, gérées et maintenues à jour ; les exemplaires de l'entreprise et les demandes de déclaration correspondants doivent être remplis.

2) Prévention de la pollution et réduction de l'utilisation des ressources

Tout type de gaspillage, en particulier le gaspillage d'eau et d'énergie, doit être minimisé ou directement traité en début de chaîne, par exemple par la modification des processus de fabrication, de maintenance et d'atelier, l'utilisation d'autres matériaux, les économies, le recyclage et la réutilisation des matériaux.

3) Substances dangereuses

Les produits chimiques et autres substances dangereuses qui polluent l'environnement doivent être identifiés en conséquence ; l'utilisation de ces substances doit être réglementée de manière à assurer la sécurité des manipulations, du transport, du stockage, du recyclage, de la réutilisation ou de l'élimination.

4) Eaux usées et déchets solides

Les eaux usées et les déchets solides issus des opérations d'exploitation, des processus industriels et des installations sanitaires doivent être surveillés, contrôlés et traités avant leur évacuation ou élimination conformément aux règles en vigueur.

5) Emissions atmosphériques

Les émissions de substances chimiques organiques volatiles, d'aérosols, de substances corrosives, de matières en suspension dans l'air, de produits chimiques destructeurs d'ozone et de sous-produits de combustion doivent être détectées, surveillées et contrôlées ; ces substances doivent être traitées avant leur évacuation conformément aux règles en vigueur.

6) Restrictions relatives au contenu des produits

Les membres doivent respecter l'ensemble des lois et des dispositions relatives à l'interdiction ou aux restrictions d'utilisation de certaines sub-

stances (par exemple, les dispositions légales concernant le marquage et les consignes de recyclage et d'élimination des déchets). Ils doivent en outre respecter les processus requis et faire en sorte que les listes de substances et de matières dangereuses déterminées par client indiquent précisément les restrictions d'utilisation.

D. ETHIQUE

Dans le cadre de leur responsabilité sociale et pour assurer leur pérennité sur le marché, les membres et leurs représentants doivent respecter des normes déontologiques de haut niveau :

1) Intégrité en affaires

Le respect de standards d'intégrité élevés est indispensable dans toutes les relations professionnelles. Toute forme de corruption, de chantage ou de détournement est strictement interdite et entraîne la rupture immédiate des relations commerciales ainsi que des démarches juridiques.

2) Aucun avantage abusif

Les pots-de-vin et autres modes d'acquisition d'avantages indus ne doivent être ni proposés ni acceptés.

3) Communication d'informations

Des informations sur l'activité, la structure, la situation financière et les performances des entreprises doivent être communiquées conformément aux usages et aux dispositions applicables.

4) Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés ; le transfert de technologie et de savoir-faire doit garantir la protection de la propriété intellectuelle.

5) Loyauté en matière de pratiques commerciales, de publicité et de concurrence

Les règles d'honnêteté et de loyauté en matière de pratiques commerciales, de publicité et de concurrence doivent être respectées. Des moyens de protection des informations des clients doivent être mis à disposition.

6) Protection de l'identité

Les programmes qui garantissent la protection des témoins et des "lançeurs d'alerte", côté fournisseur ou collaborateurs, doivent être respectés.

7) Engagement dans la collectivité

Les membres sont invités à s'engager dans la collectivité afin de contribuer au développement social et économique.

E. SYSTEME DE MANAGEMENT

Les membres sont invités à mettre en place un système de management en harmonie avec le contenu de ce code de conduite. Le système de management doit permettre : a) le respect des règles, des dispositions en vigueur et des exigences des clients relatives à l'activité et aux produits du membre, b) le respect du présent code de conduite et c) la détermination et la limitation des risques de l'entreprise par rapport à ce code. Il doit en outre encourager l'amélioration permanente.

Le système de management doit englober les éléments suivants :

1) Obligation de l'entreprise

Déclarations relatives à la responsabilité sociale et écologique de l'entreprise soulignant l'engagement du membre envers le respect de la conformité et l'amélioration permanente.

2) Reddition de comptes et responsabilité de la direction

Désignation concrète des représentants de l'entreprise responsables de la mise en oeuvre et du contrôle régulier des systèmes de management.

3) Dispositions légales et exigences des clients

Détermination, surveillance et compréhension des réglementations et des dispositions légales en vigueur ainsi que des exigences des clients.

4) Evaluation et gestion des risques

Processus de détermination des risques relatifs à l'environnement, la santé, la sécurité et procédures de travail en liaison avec l'activité de l'entreprise du membre. Détermination de l'importance relative de chaque risque et mise en place de méthodologies et de dispositifs physiques adaptés permettant d'assurer le respect des instructions de contrôle des risques.

5) Objectifs de rendement avec plan de mise en oeuvre et valeurs de mesure

Documents écrits contenant les directives, objectifs de rendement, consignes et plans de mise en oeuvre, avec évaluation régulière des performances du membre vis-à-vis des objectifs.

6) Formation

Programmes de formation des cadres et des employés pour la mise en oeuvre des directives, des méthodologies et des objectifs d'amélioration du membre.

7) Communication

Processus de communication d'informations claires et détaillées sur les performances du membre, ses méthodologies et ses attentes vis-à-vis des employés, des fournisseurs et des clients.

8) Commentaires et réactions des employés

Processus continu destiné à évaluer l'adhésion des employés aux procédures et conditions décrites dans ce code de conduite, à recueillir des commentaires sur ces procédures et conditions et à encourager l'amélioration permanente.

9) Audits et évaluations

Auto-évaluations régulières destinées à vérifier le respect des consignes légales et administratives, le contenu de ce code de conduite et les accords contractuels avec les clients concernant la responsabilité sociale et écologique.

10) Mesures correctives

Processus destinés à corriger immédiatement les manquements constatés par les évaluations internes ou externes, les inspections, les vérifications et les contrôles.

11) Documentation et enregistrements

Création de documents et d'enregistrements destinés à assurer le respect des consignes et des dispositions en vigueur dans l'entreprise, avec dispositif de protection des données approprié.

ARCHIVES CODE DE CONDUITE WINCOR NIXDORF POUR LES FOURNISSEURS

Version 1.0, juillet 2007.

REFERENCE – EICC

Le code de conduite EICC de l'industrie de l'électronique a été initialement élaboré entre juin et octobre 2004 par plusieurs entreprises travaillant dans la fabrication de produits électroniques.

Pour plus d'informations, consultez le site :

www.eicc.info

Contact :

Strategic Purchasing
Tél.: +49 5251 693 6192
E-Mail: purchasing@wincor-nixdorf.com

Wincor Nixdorf International GmbH
Heinz Nixdorf Ring 1
33106 Paderborn

Publié par

Wincor Nixdorf AG

Heinz-Nixdorf-Ring 1

33106 Paderborn

www.wincor-nixdorf.com

© **Wincor Nixdorf AG**

Imprimé en Allemagne, août 2007