

Codes of Conduct / Code de conduite
de la société GEA AG

Bochum

05.06.2003

Accord

sur les principes de responsabilité sociale de la GEA AG / le code de conduite de la société GEA AG

Préambule

La GEA AG se réclame en tant qu'entreprise opérant à l'échelon mondial et occupant plus de 14.000 salariés dans plus de 200 sociétés, d'échanges mondiaux libres et équitables comme préalable essentiel à la poursuite de la croissance économique globale. Elle appuie dans le cadre de ses possibilités la lutte contre le sous-développement dans les pays du tiers monde et assume sa responsabilité sociale. Elle se félicite dans ce contexte des principes du "Global Compact" et approuve dans le processus d'internationalisation croissante toutes les initiatives internes et externes d'un entrepreneuriat responsable/de Corporate social responsibility (CSR). Elle se déclare prête à respecter, préserver et/ou à étendre les normes fondamentales universellement acceptées de l'OIT et des droits de l'homme. Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales s'appliquent donc dans la GEA AG!

Les parties contractantes du présent accord sont convaincues que les objectifs économiques, environnementaux et sociaux sont compatibles dans le cadre d'un développement d'entreprise orienté vers le développement durable avec des idées stratégiques et des plans à moyen et à long terme ainsi qu'avec les décisions d'entreprise quotidiennes.

Les cadres dirigeants et les collaborateurs, avec leurs valeurs et aptitudes, tentent, dans le cadre de la culture d'entreprise de GEA et en vue de garantir la satisfaction des clients ainsi que de la compétitivité internationale, de satisfaire à ces principes généraux. Pleinement conscientes de leur responsabilité à toutes deux et convaincues de fournir avec le présent accord une contribution importante à une meilleure coexistence transfrontalière dans l'ensemble du groupe GEA et à surmonter les barrières culturelles et linguistiques, les parties contractantes définissent les règles fermes suivantes dans les domaines suivants :

- Droits de l'homme et égalité des chances
- Promotion de la responsabilité sociale, dans le domaine de l'emploi et de l'environnement
- Coopération et liberté d'association
- Renforcement du dialogue social mondial
- Respect et perfectionnement des normes fondamentales du travail et des standards culturels généralement acceptés

Art. 1. Teneur de l'accord

1.1 Droits de l'homme

Les parties contractantes acceptent et soutiennent l'extension des droits de l'homme universels notamment dans le cadre de leurs possibilités d'influence locales / régionales et vis-à-vis de leurs partenaires en affaires dans le monde entier.

1.2 Égalité des chances et discrimination

L'égalité des chances des salariés, quels que soient leur couleur, leur race, leur sexe, leur religion, leur opinion politique, leur ascendance nationale, leur orientation sexuelle, leur origine sociale ou toute autre différence, est garantie (Conventions de l'OIT n° 100 et 111).

Les parties contractantes soulignent le principe de l'égalité des chances avec un grand respect et se prononcent clairement contre la discrimination et l'exclusion et pour l'intégration et la tolérance ainsi que tout particulièrement pour le respect des droits des femmes non seulement entre les collaborateurs mais aussi entre et avec les cadres.

Les relations entre les collaborateurs et la direction de l'entreprise de la GEA AG sont empreintes d'estime mutuelle, de compréhension et de confiance réciproques dans l'intérêt de l'atteinte des objectifs d'entreprise communs. L'intimidation et l'abus de collaborateurs et collaboratrices ou un climat de travail hostile ne seront pas tolérés et il devra y être mis fin aussitôt.

1.3 Liberté d'association / Rôle des organes de défense des intérêts et des droits syndicaux

Il est reconnu aux employés de la GEA AG le droit de constituer des syndicats de leur choix et/ou d'y adhérer ainsi que de conduire des négociations collectives (Conventions de l'OIT n°87 et n°98).

La GEA AG et les organes de défense des intérêts des salariés d'entreprise et syndicales coopèrent ouvertement et de manière constructive tout en défendant leurs intérêts respectifs. Un rapport équitable entre les intérêts économiques de l'entreprise et les intérêts des salariés est visé.

1.4 Libre choix de l'emploi et contrats de travail indéterminés

La GEA AG rejette toute forme de travail forcé (Conventions de l'OIT n°29 et n°105). Le travail des enfants est interdit (Conventions de l'OIT n°138 et 182). L'âge minimum d'admission à l'emploi est régi par la législation nationale en vigueur et/ou les dispositions conventionnelles. Les contrats de travail à durée indéterminée ont la priorité sur les contrats à durée déterminée.

1.5 Rémunération

Le droit à une rémunération permettant de subvenir à ses besoins est reconnu à tous les salariés. La rémunération et autres prestations (prestations sociales, congés, etc.) prennent en compte le principe de l'équité et équivalent au moins aux normes légales nationales respectives et/ou aux normes minimales dans la branche respective.

1.6 Durée du travail

La durée du travail, heures supplémentaires comprises, ne doit pas excéder durablement les normes légales ou conventionnelles dans les pays respectifs et/ou les normes internationales.

Les parties contractantes rejettent de principe les heures supplémentaires lorsqu'elles font office de substitut à une rémunération régulière insuffisante.

Lorsque des heures supplémentaires sont payées, leur rémunération est conforme aux dispositions légales et/ou conventionnelles.

1.7 Qualification

Les aptitudes et connaissances des collaborateurs et collaboratrices jouent un rôle important sur tous les sites dans le monde pour assurer l'avenir de la GEA AG.

La GEA AG soutient et encourage donc a priori toutes les mesures de qualification des employés axées sur les besoins, requises pour l'exercice de l'activité respective. Il reviendra une importance particulière dans l'avenir à la formation professionnelle initiale et continue.

1.8 Hygiène et sécurité du travail

La protection de la santé et la sécurité du travail ont la priorité maximum. La GEA AG pourvoit à des conditions d'hygiène et de sécurité sur le poste de travail répondant au moins aux normes nationales respectives. Dans ce cadre, les mesures requises pour améliorer et garantir la santé et la sécurité sur le poste de travail et les conditions de travail seront améliorées.

Un droit de proposition spécifique de sécurité du travail et de protection de la santé des organes de représentation des salariés nationaux et internationaux est expressément reconnu.

1.9 Environnement

Les produits et prestations de la GEA AG devront présenter aussi dans l'avenir une compatibilité maximum avec l'environnement. La protection de l'environnement et l'amélioration des conditions environnementales et des conditions de vie dans le monde entier viennent en tête des préoccupations des parties contractantes. Pour atteindre et respecter les normes internationales et européennes, on préconise et vise une coopération locale avec les communes et/ou les institutions publiques compétentes.

Art. 2 Mise en oeuvre de l'accord

2.1

Les principes de responsabilité sociale / codes de conduite de la GEA AG ont un caractère impératif au sein de l'entreprise dans le monde entier. Ils astreignent cadres et collaborateurs à tous les échelons à respecter, adhérer et promouvoir les objectifs convenus. En sont responsables les directions des unités d'entreprises respectives et là où c'est nécessaire les organes de défense des intérêts des salariés.

2.2

Ces principes doivent être communiqués à toutes les directions, à tous les organes de défense des intérêts et aux travailleurs dans la forme appropriée. La forme de l'information devra être coordonné avec les représentations des salariés sur place.

2.3

La GEA AG soutient et encourage expressément ses partenaires en affaires à appliquer les principes contractuels de la GEA AG dans leur propre politique respective et/ou à la prendre en compte. Elle y voit pour l'avenir une base avantageuse de leurs relations d'affaires ultérieures.

2.4

Tous les salariés ont le droit d'aborder les questions et les problèmes en relation avec les principes contractuels. Cela n'entraînera pour eux ni inconvénient ni sanction.

2.5

Les parties contractantes veillent en fonction de leurs possibilités au respect du présent accord. Des informations sur les problèmes, les divergences et/ou les changements nécessaires à apporter aux principes seront échangées et discutées au moins une fois par an entre les parties contractantes. Cet échange d'informations aura lieu au sein du CEE et du bureau du CEE de la GEA AG.

Bochum, le.....

Pour le directoire

Pour le CEE

Peter Schenk

Jan Hansen / président du CEE

Ferdinand Steves

adhéré le jour de la signature pour la
Fédération Internationale des
Organisations de travailleurs de la
Métallurgie (FIOM) et Fédération
européenne des métallurgistes dans
la Communauté (FEM) pour la FIOM /
FEM

Klaus Zwickel
Président de la Fédération
Internationale des Organisations
de travailleurs de la Métallurgie (FIOM)

Joachim Stöber
Le coordinateur de la FEM