

Code de conduite pour les clients Ruthmann

Ce code de conduite définit les principes et les demandes de la société Ruthmann à ses clients quant à leur responsabilité envers les hommes et l'environnement. La société Ruthmann se réserve le droit de modifier ce code de conduite en cas de changement du programme Compliance Ruthmann. Dans ce cas, la société Ruthmann attend que ses clients acceptent ces modifications.

Le client s'engage par la présente:

à respecter les lois

- à respecter les système(s) juridique(s) respectivement applicable(s).

à interdire la corruption et le trafic d'influence

- à ne tolérer aucune forme de corruption ou de trafic d'influence et à ne pas s'y impliquer de quelque manière que ce soit y compris à ne pas tolérer toute offre de paiement illégale ou donation du même genre à un agent de l'Etat afin d'influencer la prise de décision.

à respecter les droits fondamentaux des collaborateurs

- à faire progresser l'égalité des chances et de traitement de ses collaborateurs en dépit de leur couleur de peau, de leur race, de leur nationalité, de leur origine sociale, d'un quelconque handicap, de leur orientation sexuelle, de leurs convictions politiques et religieuses ainsi que de leur sexe ou âge,
- à respecter la dignité personnelle, la vie privée et les droits de chaque personne
- à n'employer aucune personne contre son gré ou l'obliger à travailler,
- à ne tolérer aucun traitement inacceptable des salariés tel que le harcèlement psychique, sexuel et personnel ou la discrimination;
- à ne tolérer aucun comportement (y compris les gestes, la parole et les contacts physiques) relatif à la sexualité, à la contrainte, à la menace, à l'abus ou à l'exploitation,
- à veiller à une rémunération adéquate et de garantir le salaire minimal national fixé par la loi ;
- de respecter le temps de travail maximal fixé par loi de chaque état;
- de reconnaître, si cela est prévu par la loi, la liberté syndicale des salariés et de ni avantager ni désavantager un membre d'une organisation de travailleurs ou d'un syndicat.

à interdire le travail des enfants

- à n'embaucher aucune personne étant dans l'incapacité de prouver un âge minimal de 15 ans. Dans les pays, qui, selon la Convention ILO 138 tombent sous le coup de l'exception pour les pays en voie de développement, l'âge minimal peut être réduit à 14 ans.

à s'occuper de la santé et la sécurité des collaborateurs

- à assumer ses responsabilités quant à la santé et la sécurité des collaborateurs,
- à réduire les risques et à prendre les meilleures mesures de prévoyance contre les accidents et les maladies professionnelles,
- à proposer des trainings et à s'assurer que les employés sont compétents en matière de sécurité du travail,

à respecter l'environnement

- à respecter l'environnement en matière de normes légales et de standards internationaux,
- à réduire la pollution et améliorer continuellement l'environnement.