

Code d'intégrité

Les principes d'intégrité découlent des valeurs communes définies dans notre identité d'entreprise. Nous, les employés d'AMBERO Consulting, mettons en œuvre nous-mêmes ces principes et attendons la même chose de nos co-contractants. Nous souhaitons que nos partenaires de projet et nos groupes cibles les respectent également.

Pour les employés d'AMBERO Consulting, les règles du code d'intégrité sont une obligation.

Celui-ci est basé sur les principes suivants :

- **Égalité de traitement**
Nous travaillons et coopérons avec les autres sans discrimination au regard de leur genre, situation de famille, couleur de peau, religion ou conviction, culture, éducation, origine sociale, handicap, âge, identité sexuelle ou nationalité.
- **Interdiction du harcèlement sexuel**
Nous ne tolérons pas le harcèlement sexuel dans l'entreprise.
- **Respect des contrats et respect des lois**
Nous honorons nos engagements contractuels. Nous respectons les lois en Allemagne et dans nos pays partenaires.
- **Transparence**
Nous veillons à ce que nos actes professionnels et nos motivations soient compréhensibles et transparents.
- **Loyauté**
Nous sommes loyaux envers l'entreprise. Pour nous, cela inclut également la critique constructive, que nous exprimons sous une forme appropriée et ouvertement au sein de l'entreprise.
- **Confidentialité**
Nous ne divulguons pas aux personnes non autorisées d'informations sur des affaires concernant la société, ses partenaires commerciaux, ses partenaires de coopération et tous autres tiers, et dont nous avons eu connaissance dans le cadre de notre activité pour la société. Cette obligation de secret reste d'application après expiration de notre contrat de travail. Elle ne s'applique pas aux faits notoires ni à ceux qui, eu égard à leur importance, ne nécessitent pas le secret.
- **Travail en partenariat**
Nous travaillons avec nos partenaires commerciaux, nos partenaires de projet et les groupes cibles de nos projets en toute confiance, de manière loyale et fiable. Il en va de même de notre attitude vis-à-vis de nos collègues, qui repose sur le respect mutuel et exclut toute forme de harcèlement moral. Nous veillons, dans le cadre de notre travail, à gérer les conflits selon une approche constructive.

Gestion des conflits d'intérêts

Dans notre travail, des conflits peuvent survenir entre nos intérêts personnels et ceux de l'entreprise ou de nos partenaires commerciaux, partenaires de projets et groupes cibles. Nous divulguons immédiatement ces conflits d'intérêts au supérieur hiérarchique et les résolvons d'une manière vérifiable et compréhensible pour toutes les parties concernées.

Nous faisons preuve de la prudence nécessaire pour séparer les affaires professionnelles des affaires privées.

Nous respectons ces règles :

Corruption active et passive

Il est interdit de réclamer, d'accepter, de proposer, de donner ou d'organiser des pots-de-vin, directement ou indirectement.

Pour l'acceptation de cadeaux et d'autres avantages personnels ainsi que pour l'octroi de cadeaux et d'autres avantages, il existe des règles spéciales ci-dessous.

Nos agents, fournisseurs et autres contractants perçoivent une rémunération appropriée pour les prestations qu'ils fournissent. Nos collaborateurs et collaboratrices ne versent pas de pots-de-vin destinés à des tiers. Nos collaborateurs et collaboratrices ne versent aucune prime de célérité.

Présents et autres avantages

Nos collaborateurs et collaboratrices n'acceptent pas de présents ni autres avantages personnels provenant de partenaires commerciaux, de partenaires de projet et de groupes cibles de projets, à moins qu'il ne s'agisse de petites attentions conformes aux pratiques commerciales en usage (ne dépassant pas une valeur marchande de 35 euros). Les invitations de partenaires commerciaux au restaurant - même si le seuil de 35 euros est dépassé - sont considérées comme des cadeaux de faible valeur, à condition qu'ils se situent dans les limites normales et appropriées de l'entreprise.

Donner des cadeaux et accorder d'autres avantages

AMBERO n'offre des cadeaux que dans le cadre de la courtoisie et n'accorde des avantages personnels que dans la mesure où cela ne donne pas l'impression d'une malhonnêteté, d'une erreur ou d'une dépendance obligatoire.

Conflit d'intérêts activités secondaires

Les activités annexes nécessitent l'accord préalable de l'entreprise. Une activité rémunérée (argent ou biens corporels) pour des contractants ou des organisations avec lesquels l'entreprise entretient des relations d'affaires ne peut être approuvée que s'il apparaît que les intérêts de l'entreprise ne seront pas lésés.

Conflit d'intérêts relations personnelles ou financières

Si un collaborateur / une collaboratrice a connaissance de l'existence de relations personnelles, familiales ou financières qui seraient entretenues avec des partenaires commerciaux ou des concurrents de l'entreprise ou avec leurs employés, il / elle en informe son / sa supérieur(e) hiérarchique afin que celui-ci / celle-ci décide des mesures à prendre.

En ce qui concerne la procédure de passation de marché, le travailleur est exclu de la participation à la décision de la procédure de passation de marché, à moins que cela n'entraîne pas un conflit d'intérêts pour les personnes concernées ou que les activités n'affectent pas les décisions de la procédure de passation de marché.

Emploi des parties liées

Si un employé a l'intention de conclure un contrat (relation de travail, expertise, etc.) avec son conjoint ou une autre personne qui lui est proche, il en fait part à son supérieur pour décision. L'employé ne devrait pas décider pour lui-même des conditions d'emploi et des changements qui y sont apportés.

Séparation de la vie professionnelle et de la vie privée

Pour les employés qui participent à l'attribution des contrats, les relations d'affaires privées avec les cocontractants de l'entreprise ne sont pas permises. Exceptionnellement, les services des cocontractants peuvent être utilisés à titre privé s'ils sont accessibles à l'ensemble de la main-d'œuvre dans des conditions précises. D'autres exceptions et détails peuvent inclure les instructions de travail des services concernés.

Explications (aides) des règles :

Corruption et acceptation d'avantages

L'acceptation et l'octroi de cadeaux et d'autres avantages est dans de nombreux cas une acceptation d'avantage criminel ou de corruption. Au-delà des aspects du droit pénal, il convient en tout état de cause d'éviter l'apparition d'une obligation inadmissible pour le destinataire. Les règles relatives à l'acceptation et à l'octroi de cadeaux et autres avantages personnels fournissent des informations sur la délimitation de ce qui est permis et de ce qui est illégal ou criminel.

Prime de célérité

Nous rejetons en principe le versement direct ou indirect de "primes de célérité". Toutefois, si de petits montants de fonds d'accélération sont inévitables et habituels pour l'exécution de créances légales, des exceptions sont possibles avec l'accord de l'autorité de contrôle. Mais même dans ces cas, il faut poursuivre l'objectif d'évitement futur et tenir compte du principe de la transparence interne et, si possible, de la transparence externe.

Présents et autres avantages

Les avantages ne sont pas uniquement des présents ; ils englobent également toutes les prestations auxquelles les collaborateurs et collaboratrices ne peuvent prétendre et qui améliorent leur situation économique, juridique ou personnelle. De tels avantages sont constitués, à titre d'exemple, par des voyages (de nature privée) gratuits ou à tarif préférentiel, la mise à disposition de véhicules, des billets d'entrée à des manifestations ainsi que toutes autres réductions - pour autant qu'elles ne soient pas expressément accordées à l'ensemble du personnel sur la base d'un contrat -, l'indemnisation de frais de déplacement, des invitations au restaurant sortant du cadre des petites attentions, la conclusion de contrats de conseiller, etc. Il peut également y avoir acceptation d'avantages quand les avantages en question sont consentis à un tiers (conjoint, enfants, etc.), et si le collaborateur ou la collaboratrice concerné(e) est au courant de la situation.

Petites attentions

Les petites attentions sont des présents occasionnels et autres avantages dont la valeur marchande en République fédérale d'Allemagne n'excède pas 35 euros par donneur, par année calendaire et par collaborateur ou collaboratrice.

Les invitations au restaurant de partenaires commerciaux sont considérées comme petites attentions - même si elles dépassent la somme de 35 euros -, pour autant qu'elles restent raisonnables et conformes aux pratiques commerciales en usage. Pour des raisons de transparence, les collaborateurs et collaboratrices informent leur supérieur(e) hiérarchique lorsqu'ils / elles sont souvent invité(e)s au restaurant par un partenaire commercial ou lorsque l'entreprise prend souvent en charge les coûts des repas d'affaires.

Relations personnelles et financières

En règle générale, l'objectivité qui est demandée aux collaborateurs et collaboratrices dans l'exercice de leurs fonctions se voit compromise lorsque ceux-ci, par exemple, attribuent ou participent à l'attribution de marchés de l'entreprise à des parents ou à des entreprises dans lesquelles eux-mêmes ou toute autre personne dont ils sont proches sont parties prenantes.

Cas douteux

En cas de doute, les employés devraient communiquer avec leur supérieur hiérarchique.

L'intégrité est une priorité absolue chez AMBERO

Les employés d'AMBERO informent la Direction de toute violation des principes d'intégrité. Toutes les informations sont soigneusement vérifiées et traitées confidentiellement. Pour ce faire, toute accusation doit être concluante et, dans la mesure du possible, vérifiable.

La direction veille à ce qu'il n'y ait pas de conséquences négatives pour les lanceurs d'alerte.

Toutes les références peuvent également être envoyées à l'adresse e-mail compliance@ambero.de.

Ces principes d'intégrité prennent en compte et intègrent les principes directeurs de la GIZ.