



## Préambule

En tant que société, nous engageons nous-mêmes et nos collaborateurs à respecter les principes éthiques et sociaux suivants, qui guident nos actions entrepreneuriales intègres. Ils servent de référence pour une relation basée sur la confiance, avec nos collaborateurs, nos fournisseurs, nos clients et toutes les entités liées commercialement avec nous. Ils s'appliquent de à travers l'ensemble du groupe d'entreprises (ci-après dénommés Lebensbaum), soit Pure Taste Group GmbH & Co. KG, ainsi que ses filiales Ulrich Walter GmbH, Niehoffs Kaffeerösterei GmbH et BioLogX GMBH.

Cette **directive sur la responsabilité sociale et éthique** complète notre politique d'entreprise, subdivisée en les sections suivantes :

- Les principes fondamentaux éthiques et sociaux pour le comportement dans l'entreprise et vis-à-vis de nos partenaires commerciaux (en particulier les points 1 à 8)
- Les principes spécifiques éthiques et sociaux à nos sites, ainsi que pour le comportement vis-à-vis de nos collaborateurs (en particulier les points 9 à 18)
- Les principes éthiques et sociaux concernant notre approvisionnement, ainsi que pour le comportement vis-à-vis de nos fournisseurs (en particulier les points 19 à 23)

Les directives complémentaires et les accords d'entreprise du groupe, ainsi que, le cas échéant, de ses filiales s'appliquent à titre complémentaire. Cette directive ne peut pas répondre à toutes les questions et n'exclut pas la responsabilité de chacun d'agir et de juger de manière autonome et réfléchie dans l'esprit de l'entreprise. Le respect de ces principes est obligatoire. En cas d'infractions graves ou répétées les conséquences possibles sont la résiliation du contrat de travail ou la rupture des relations commerciales. Des instructions des supérieurs qui diffèrent de ces principes, ne correspondent pas à la volonté de l'entreprise.

Tous les principes sont valables pour l'ensemble des collaborateurs de Lebensbaum et des entreprises mentionnées ci-dessus, ci-après synthétisés en « nous ». Nous renonçons à utiliser une orthographe adaptée aux spécificités des sexes afin d'assurer une meilleure lisibilité. Toutes les désignations telles que « collaborateur », « partenaire » etc. s'appliquent tant au féminin qu'au masculin et s'adressent à toutes les personnes sur pied d'égalité.

## Des principes fondamentaux éthiques et sociaux pour le comportement dans l'entreprise et vis-à-vis de nos partenaires commerciaux

### 1. Responsabilité, respect et dialogue

Nous assumons nos responsabilités de nos actions et de ses effets.

Tout au long de la chaîne de valeur et des cycles de vie de nos produits nous veillons à un rapport respectueux avec la nature et l'homme, à minimiser des risques et à observer notre devoir de vigilance à ce propos.

Pour l'interaction avec nos parties prenantes nous entretenons des processus de dialogue, de suivi et de participation afin de tenir compte de leurs points de vue, leurs expériences et leurs besoins.

### 2. Fairplay, sincérité, honnête et intégrité – pas de tolérance à l'égard de la corruption



Notre action à l'égard du personnel, des partenaires commerciaux et des personnes et des organisations qui nous sont liées est fondée sur les principes de fairplay, de sincérité, d'honnête et d'intégrité. Des pratiques déloyales ou illicites sous quelque forme que ce soit seraient en contradiction avec ces principes.

Nous nous abstenons de la corruption, du chantage, de l'abus de confiance - sous quelque forme que ce soit - et ne tolérons pas de tel comportement de la part des autres.

Nous n'acceptons ou n'offrons ni des incitations illicites financières ou autres ni des cadeaux.

Tous les collaborateurs sont invités à s'adresser au supérieur ou au responsable de la conformité en cas de suspicion d'action fautive conformément aux faits susvisés.

### **3. Produits, fabrication et commercialisation : honnête et transparente**

Lebensbaum fabrique des produits selon les méthodes de l'agriculture biologique de façon honnête et transparente, ce qui signifie pour nous que nos produits correspondent au principe « Pur » de Lebensbaum, n'importe s'il s'agit de thé, de café ou d'épices : Nous refusons fermement de recourir aux compléments aromatiques, aux exhausteurs de goût et aux additifs. Nous déclarons tous les ingrédients de manière complète et compréhensible au-delà des exigences légales.

Nous concevons notre emballage le plus soutenable et respectueux possible de l'environnement sans négliger la protection des produits.

Nous organisons nos activités publicitaires et de vente de manière honnête, transparente et juste.

### **4. Activité commerciale transparente**

Nous aspirons dans notre activité commerciale à arriver à une transparence totale.

A cette fin, nous recueillons toutes les informations utiles que nous pouvons procurer par des moyens raisonnables.

Nous utilisons ces informations pour évaluer nos prestations et les effets et, le cas échéant, pour adapter nos activités et structures.

Dans le cadre de nos rapports publics nous communiquons ces informations conformément à la réglementation en vigueur, aux normes de l'industrie et aux normes internationales et aspirons à dépasser les pratiques en vigueur et l'exigence minimum légale.

La falsification d'informations correspondantes ainsi que des actes frauduleux dans la chaîne d'approvisionnement ou vis-à-vis des clients contredisent nos valeurs de manière fondamentale et ne sont tolérés en aucun cas.

### **5. Gestion responsable de données**

Lorsque les données des collaborateurs, partenaires, clients, consommateurs ou des autres doivent être collectées, utilisées ou traitées, nous y apportons une attention raisonnable, en tenant compte des droits personnels et des intérêts des personnes et des organisations concernées ainsi qu'en conformité avec les règles et les exigences légales qui existent en Allemagne à l'égard de la protection des données et la sécurité de l'information.

### **6. Respect des lois et des standards internationaux**



Des lois nationales, des standards internationaux essentiels et les principes définis dans cette directive constituent pour nous des conditions minimales d'une gestion responsable des affaires.

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et le respect des principes directeurs pour l'économie et les droits de l'homme des Nations Unies comptent parmi les fondamentaux non négociables de toutes nos activités commerciales et nos relations d'affaires. De plus, le respect des normes fondamentales du travail et des autres normes concernées de l'International Labour Organization (ILO), des principes du UN Global Compact et des principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales.

## **7. Aide et conseil**

Nous aspirons à atteindre une culture, dans laquelle des questions sont bienvenues et nous nous soutenons mutuellement. En cas d'incertitudes à l'égard du comportement correct chacun peut s'adresser aux supérieurs, au service du personnel, au comité d'entreprise ou au responsable de la conformité. Les cadres sont responsables d'assurer que tous les employés reçoivent l'aide et le conseil dont ils ont besoin pour respecter nos directives.

## **8. Traitement des plaintes**

Nous appliquons une culture de traitement des plaintes ouvert et constructif. Chacun (interne et externe) peut notifier des plaintes à notre responsable de la conformité. Nous traitons des rapports de violations de cette **directive sur la responsabilité sociale et éthique** ainsi que d'autres plaintes de manière confidentielle et anonyme sur demande.

Nous assurons que personne n'est discriminé ou défavorisé à cause de rapports ou de plaintes et que nous poursuivons chaque rapport ou plainte.

### **Des principes spécifiques éthiques et sociaux à nos sites, ainsi que pour le comportement vis-à-vis de nos collaborateurs**

Au sens de la présente directive, des apprentis, du personnel intérimaire, des stagiaires et des autres employés temporaires ou des travailleurs exerçant une activité mineure sont aussi des collaborateurs. Cette directive s'applique surtout au comportement réciproque des collaborateurs

## **9. Relations d'emploi appropriées et traitement respectueux**

Nos collaborateurs sont nos partenaires dans l'entreprise et dans notre chaîne de valorisation. Nous les respectons et rencontrons sur un pied d'égalité. Des bonnes conditions de travail et un traitement empreint d'estime sont la base.

Nous ne tolérons pas de travail précaire. Nous n'employons du personnel intérimaire que dans des situations inévitables, en coopération avec des agences de travail temporaire qui garantissent des conditions de travail appropriées.

## **10. Travail volontaire et régulier sans contraintes**

Nous ne tolérons ou utilisons pas de travail forcé.

La collaboration dans notre entreprise est basée sur des contrats de travail reposant sur une base volontaire et conclus par écrit.



Personne n'est forcé à travailler sous peine de pénalités ou de sanctions. Nous n'exigeons pas de nos collaborateurs de déposer leurs cartes d'identité ou d'autre gage auprès de l'entreprise.

Les contrats de travail sont archivés par l'entreprise et peuvent être consultés en tout temps. Ils contiennent au moins la fonction, le volume et les horaires de travail ainsi que le montant de leur rémunération.



### **11. Pas de travail des enfants mais protection particulière des mineurs**

Nous respectons les dispositions légales nationales relatives à l'âge minimum et à la protection particulière des jeunes travailleurs.

Des employés de moins de 18 ans ne doivent ni travailler en équipe de nuit ni assumer des tâches qui peuvent avoir des répercussions sur leur santé, leur sécurité, leur développement ou leur intégrité.

Nous ne tolérons ou utilisons pas de travail des enfants.

### **12. Liberté d'association et droit à la négociation collective**

Tous les collaborateurs ont le droit et la liberté de se réunir et s'organiser pour des négociations collectives et d'adhérer à un syndicat de leur choix, et ils ne sont jamais entravés ou sanctionnés par l'entreprise.

Nous nous engageons dans une collaboration constructive et respectueuse avec les représentants des salariés élus. Ils sont respectés et ne sont pas empêchés d'accomplir leur tâche ou entravés ou discriminés à cause de cette tâche.

### **13. Egalité de traitement et des chances**

Notre comportement à l'égard des autres est fondé sur le respect et la tolérance, indépendamment de la couleur de peau, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou la philosophie, des handicaps, l'âge, la grossesse, des relations familiales ou l'identité sexuelle.

Notre comportement à l'égard des autres est libre d'harcèlement ou d'abus verbale, physique, psychique et sexuel.

Nous ne tolérons pas de discrimination ou d'inégalité de traitement à cause des points susvisés.

La rémunération des collaborateurs prend compte de la qualification selon le principe « à travail égal, salaire égal ».

### **14. Santé et sécurité**

Nous nous engageons à respecter les standards nationaux de sécurité du travail et prenons des dispositions au-delà afin de minimiser le risque de charges physiques et psychique liées au travail et le risque d'accident de toute sorte.

Nous promovons la santé de nos collaborateurs dans le cadre des possibilités de l'entreprise.

### **15. Salaires et traitements et avantages pour les collaborateurs**

Nos salaires et traitements sont supérieurs aux salaires minimaux en vigueur et sont au moins à l'échelle des salaires et traitements régionaux de l'industrie.

A titre de complément, nous fournissons d'autres prestations sociales au-delà des exigences minimales légales.

### **16. Horaires de travail**

Nos prescriptions relatives au temps de travail répondent aux exigences légales nationales et correspondent aux conventions de l'ILO. Elles sont réglées par écrit dans les contrats de travail et les accords d'entreprise.



Nous veillons à ce que nos collaborateurs disposent de temps libre suffisant pour se reposer. Des heures supplémentaires sont accomplies de manière volontaire, pas régulière, et compensées sous forme de temps libre ou de numéraires. En conséquence, le temps de travail hebdomadaire régulier, heures supplémentaires comprises, ne devrait pas dépasser 48 heures par semaine. Les jours de congé annuel payé vont au-delà des exigences légales.

### **17. Développement des collaborateurs, Formation professionnelle**

Le développement et la formation de nos collaborateurs est important pour nous. Nous nous engageons à former et à soutenir nos collaborateurs pour acquérir des qualifications élevées, le cas échéant. Nous stimulons le développement personnel de nos collaborateurs en menant des entretiens de retour d'information et en offrant des formations continues. Nous conduisons des formations obligatoires prescrites par la loi et internes afin d'assurer les qualifications nécessaires et de maintenir à jour leurs connaissances.

### **18. Equilibre entre vie professionnelle et familiale**

L'équilibre entre la vie professionnelle et familiale est essentiel pour le bien-être de nos collaborateurs. En conséquence, nous encourageons l'aménagement actif des conditions dynamiques et flexibles de travail et de vie. Cette approche permet de réaliser, entre autres, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, une planification de carrière adaptée à l'âge ou des modèles d'une organisation du travail propice à la vie familiale dans la mesure où le type de travail et structure des départements le permettent.

### **Des principes éthiques et sociaux concernant notre approvisionnement, ainsi que pour le comportement vis-à-vis de nos fournisseurs**

### **19. Partenariats juste, orientés vers le développement, et à long terme avec les fournisseurs**

Dans le cadre de nos relations d'approvisionnement nous visons des partenariats étroits, à long terme et justes avec tous nos fournisseurs. Notre but est de contribuer au développement de nos fournisseurs en apportant notre activité commerciale. Lorsque des fournisseurs ou leurs employés sont socialement ou économiquement défavorisés, nous voulons contribuer par une collaboration juste à long terme à améliorer la situation sociale et économique de nos fournisseurs et des personnes y employées. Nous incluons dans cette responsabilité explicitement l'objectif d'accorder des prix justes et adéquates avec nos fournisseurs en assurant la capacité de développement des fournisseurs. Les accords prix sont basés sur des mécanismes de fixation des prix transparents d'égal à égal. Les fournisseurs seront, le cas échéant, soutenus par des instruments financiers appropriés.

### **20. Gestion des fournisseurs orientée sur les risques**

Nous bâtissons la collaboration avec nos fournisseurs sur les principes d'action convenus par écrit que nos fournisseurs et, le cas échéant, leurs sous-traitants, doivent respecter. Ces principes sont basés sur les mêmes normes et standards internationaux qui sont à la base de cette [directive sur la responsabilité sociale et éthique](#) (voir point 6).

Nos audits des fournisseurs sont orientés sur les risques. A cet effet, nous collectons les données



nécessaires, et les fournisseurs doivent produire des preuves requises.

En cas de fournisseurs de pays considérés comme des pays comportant un risque potentiel important à l'égard du respect des standards éthiques et sociaux nous demandons des preuves supplémentaires concernant le respect de nos standards ou nous faisons effectuer régulièrement un audit social et environnemental.

## **21. Agriculture biologique et socialement responsable**

Nous n'utilisons que des matières premières biologiques de haute qualité et étroitement contrôlées pour nos produits. Elles sont produites pour nous de manière biologique et socialement responsable. Nous promovons et demandons la protection des sols, de l'eau, de la biodiversité, de l'air et du climat, car c'est la seule manière de préserver nos bases naturelles de la vie et de produire des aliments sains.

## **22. Achat à l'origine**

Nous nous procurons nos matières premières en priorité directement à leur origine. Lorsque nous coopérons avec les transformateurs ou les partenaires, nous collaborons avec ceux qui partagent les mêmes principes, qui entretiennent des partenariats étroits et directs avec leurs fournisseurs et qui demandent le respect de nos principes d'action à leurs fournisseurs.

## **23. Infractions, mesures, sanctions**

Si nos fournisseurs ne respectent pas nos exigences nous exigeons des mesures correspondantes que nous documentons. En cas d'infractions majeures ou répétées nous en tirons des conséquences qui peuvent aller jusqu'à la rupture des relations commerciales.

En tant qu'entreprise, nous déclarons que nous respectons les principes mentionnés ici et nos obligations de diligences correspondantes. Si vous avez des remarques ou des questions sur cette directive ou si vous voulez signaler des infractions, veuillez contacter notre gestion de conformité en envoyant un e-mail à [compliance@lebensbaum.de](mailto:compliance@lebensbaum.de).