



Directive sur la responsabilité sociale et éthique

La directive de responsabilité sociale et éthique fait partie intégrante de la politique d'entreprise de Pure Taste Group GmbH & Co. KG et de ses filiales.

En tant qu'entreprise, nous nous engageons à respecter les principes éthiques et sociaux suivants, sur lesquels repose notre comportement intègre. Ils servent de référence pour une relation de partenariat avec nos employés, nos fournisseurs, nos clients et toutes les entités liées à nos activités.

Cette **directive sur la responsabilité sociale et éthique** complète notre politique d'entreprise et se compose des sections suivantes :

- Principes éthiques et sociaux généraux pour le comportement dans l'entreprise et vis-à-vis de nos partenaires commerciaux (en particulier les points 1 à 8)
- Principes éthiques et sociaux spécifiques à nos sites ainsi qu'au comportement vis-à-vis de nos employés (en particulier les points 9 à 18)
- Principes éthiques et sociaux concernant notre approvisionnement et 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 et de ses filiales, s'il y a lieu, s'appliquent en complément. Cette directive ne peut pas répondre à toutes les questions et ne décharge personne de sa responsabilité d'agir et de juger de manière autonome et réfléchie, dans l'esprit de l'entreprise. Ces principes doivent être respectés. Les violations graves ou répétées peuvent entraîner la résiliation du contrat de travail ou la rupture des relations commerciales. Les instructions des supérieurs hiérarchiques qui divergent de ces principes ne correspondent pas à la volonté de l'entreprise.

Tous les principes s'appliquent à l'ensemble des effectifs de Lebensbaum et des entreprises mentionnées ci-dessus, regroupés ci-après sous le pronom « nous ». Nous renonçons à utiliser une écriture inclusive afin d'assurer une meilleure lisibilité. Toutes les désignations telles que « collaborateur », « client » etc. doivent être comprises comme s'adressant à toutes les personnes sur un pied d'égalité.

Principes éthiques et sociaux généraux pour le comportement dans l'entreprise et vis-à-vis de nos partenaires commerciaux

1. Responsabilité, respect et dialogue

Nous assumons la responsabilité de nos actes et de leurs conséquences.

Tout au long de la chaîne de valeur et des cycles de vie de nos produits, nous veillons à un rapport respectueux envers la nature et l'être humain, à minimiser les risques et à observer notre devoir de diligence quant aux contrôles dans ce domaine.

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, de leurs expériences et de leurs besoins.



2. Loyauté, sincérité, honnêteté et intégrité – aucune tolérance pour la corruption

Notre comportement vis-à-vis du personnel, des partenaires commerciaux et des personnes et organisations avec lesquelles nous sommes en relation est fondé sur les principes de loyauté, de sincérité, d'honnêteté et d'intégrité.

Les pratiques déloyales ou illicites quelles qu'elles soient sont en contradiction avec ces principes.

Nous ne pratiquons pas la corruption, le chantage ni les malversations, sous quelque forme que ce soit, et ne les tolérons pas non plus de la part d'autrui.

Nous n'acceptons ni ne proposons aucun cadeau ni aucune incitation illicite, qu'elle soit financière ou autre.

Tous les collaborateurs sont invités à s'adresser à leur supérieur hiérarchique ou au délégué à la conformité s'ils suspectent des comportements fautifs liés aux faits susvisés.

3. Produits, fabrication et commercialisation : honnêteté et transparence

Lebensbaum fabrique des produits selon les méthodes de l'agriculture biologique de façon honnête et transparente. Pour nous, cela signifie que nos produits sont conformes au principe de pureté de Lebensbaum :

Qu'il s'agisse de thé, de tisane, de café ou d'épices, nous refusons systématiquement 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 nos emballages de manière aussi écologique et durable que possible, sans compromis sur la protection des produits.

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

4. Transparence des activités de l'entreprise

Nous aspirons à une transparence totale de nos activités commerciales.

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

Nous utilisons ces informations pour pouvoir évaluer nos prestations et leurs conséquences et adapter nos activités et structures s'il y a lieu.

Dans le cadre de nos activités de reporting, nous communiquons ces informations conformément à la réglementation en vigueur, aux normes du secteur et internationales, en aspirant à dépasser les pratiques en vigueur et les exigences minimum légales.

La falsification d'informations correspondantes ainsi que les actes frauduleux dans la chaîne d'approvisionnement ou vis-à-vis des clients sont fondamentalement en contradiction avec nos valeurs et ne sont tolérés en aucun cas.

5. Gestion responsable de données

Lorsque les données de collaborateurs, partenaires, clients, consommateurs ou autres doivent être saisies, utilisées ou traitées, nous y apportons la diligence appropriée, c'est-à-dire que nous respectons les droits de la personnalité et les intérêts des personnes et des organisations



concernées et que nous agissons en conformité avec les prescriptions et exigences légales applicables en Allemagne en matière de protection des données et de sécurité de l'information.

En ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des clients, clients potentiels, partenaires commerciaux, employés et autres, nous avons défini des conditions préalables strictes dans notre ligne de conduite sur la protection des données. Cette dernière est conforme à la directive européenne sur la protection des données personnelles et garantit le respect des principes des lois et ordonnances en matière de protection des données.

6. Respect des lois et des normes internationales

Les lois nationales, les normes internationales pertinentes et les principes définis dans cette directive constituent pour nous les conditions minimales d'une gestion responsable. Le devoir de diligence en matière de droits de l'homme et le respect des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme comptent parmi les fondements non négociables de toutes nos activités commerciales et relations d'affaires. Tout comme le respect des normes fondamentales du travail et des autres normes applicables de l'Organisation internationale du travail (OIT), des principes du Pacte mondial et des principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales.

7. Aide et conseil

Nous aspirons à une culture où les questions sont les bienvenues et où nous nous entraïdons. En cas d'incertitudes quant au comportement correct, chacun peut s'adresser à ses supérieurs hiérarchiques, au service du personnel, au comité d'entreprise ou au délégué à la conformité. Les cadres sont chargés de veiller à ce que tous les employés reçoivent l'aide et les conseils dont ils ont besoin pour respecter nos directives.

8. Traitement des plaintes

Nous appliquons une culture de traitement des plaintes ouverte et constructive. Toute personne appartenant ou non à l'entreprise peut transmettre des plaintes via notre canal de signalement. Nous traitons les signalements d'infractions à cette **directive sur la responsabilité sociale et éthique** ainsi que les autres plaintes de manière confidentielle, et anonyme sur demande.

Nous garantissons qu'aucune personne signalant une infraction ou formulant une plainte ne sera défavorisée ni désavantagée, et que nous donnerons suite à tout signalement et toute plainte.

Principes éthiques et sociaux spécifiques à nos sites et vis-à-vis de nos collaborateurs

Aux termes de la présente directive, les apprentis, le personnel intérimaire, les stagiaires et autres employés temporaires ou personnes exerçant une activité minime font également partie des effectifs. Cette directive s'applique notamment au comportement des membres du personnel entre eux.



9. Conditions de travail équitables et relations respectueuses

Dans l'entreprise et au cours de notre processus de création de valeur, nos employés sont des partenaires que nous respectons et traitons d'égal à égal. De bonnes conditions de travail et des relations empreintes d'estime en sont les fondements.

Nous ne tolérons pas le travail précaire. Nous n'employons du personnel intérimaire que lorsque c'est inévitable, en coopérant avec des agences de travail temporaire qui garantissent des conditions de travail appropriées.

10. Travail volontaire et régulier sans contraintes

Nous ne tolérons ni n'avons recours au travail forcé en aucun cas.

L'emploi dans notre entreprise repose sur des contrats de travail conclus volontairement et par écrit.

Personne n'est forcé à travailler sous la menace de punitions ou de sanctions. Nous n'exigeons pas de nos collaborateurs qu'ils remettent leurs documents d'identité ni aucun autre gage à l'entreprise.

L'entreprise archive les contrats de travail, qui peuvent être consultés à tout moment. Ils mentionnent au minimum la fonction, le volume et les horaires de travail ainsi que le montant de la rémunération.

11. Pas de travail des enfants et protection particulière des mineurs

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

Les employés de moins de 18 ans ne doivent ni travailler en équipe de nuit ni assumer des tâches qui peuvent porter atteinte à leur santé, leur sécurité, leur développement ou leur intégrité physique et psychique.

Nous ne tolérons pas l'exploitation des enfants et n'y recourons pas.

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

Pour défendre leurs intérêts et obtenir des négociations collectives, tous les collaborateurs ont le droit et la liberté de se réunir et de s'organiser ainsi que d'adhérer à un syndicat de leur choix sans jamais être entravés ni sanctionnés par l'entreprise.

Nous nous engageons dans une collaboration constructive et respectueuse avec les représentants élus des salariés. Nous les respectons et ne les empêchons pas d'accomplir leur tâche, qui n'entraîne pour eux aucune espèce de discrimination.

13. Égalité de traitement et des chances

Nos relations sont fondées sur le respect et la tolérance, sans distinction de couleur de peau, d'origine ethnique, de sexe, de religion ou d'idéologie, de handicap, d'âge, de grossesse, de situation de famille ou d'identité sexuelle.

Nos relations sont exemptes de violences et de harcèlements verbaux, physiques, psychiques et sexuels.

Nous ne tolérons aucune sorte de discrimination ni aucun harcèlement moral qui reposerait sur les points susvisés.



La rémunération des employés tient compte de leur qualification, selon le principe « à travail égal, salaire égal ».

14. Santé et sécurité

Nous nous engageons à respecter les normes juridiques nationales de sécurité au travail et prenons des dispositions dépassant ce cadre afin de minimiser le risque de charges physiques et psychiques liées au travail et le risque d'accidents de toute sorte.

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

15. Salaires, rémunérations et prestations pour les collaborateurs

Nos salaires et rémunérations sont supérieurs aux salaires minimaux en vigueur et sont au moins à l'échelle de ceux pratiqués dans le secteur au niveau régional.

En complément, nous fournissons des prestations sociales qui dépassent le cadre des exigences minimales légales.

16. Horaires de travail

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

Nous veillons à ce que nos employés disposent d'un temps libre suffisant pour se reposer.

Les heures supplémentaires sont volontaires, ne sont pas la norme, sont compensées en temps libre ou rémunérées et leur nombre est limité par l'entreprise.

En conséquence, le temps de travail hebdomadaire régulier, heures supplémentaires comprises, ne doit pas dépasser 48 heures.

Le nombre de jours de congés annuels payés va au-delà des exigences légales.

17. Évolution des employés, formation et perfectionnement

L'évolution et la formation continue de nos employés nous tiennent à cœur. Nous nous engageons à former du personnel et à aider nos collaborateurs à acquérir de meilleures qualifications s'il y a lieu. Nous stimulons l'évolution personnelle et le perfectionnement de nos effectifs en menant régulièrement des entretiens d'évaluation et en offrant des formations continues. Nous organisons les formations obligatoires prescrites par la loi et internes afin d'assurer les qualifications nécessaires et de maintenir les connaissances techniques à jour.

18. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

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



Principes éthiques et sociaux concernant notre approvisionnement et le comportement vis-à-vis de nos fournisseurs

19. Partenariats équitables, favorables au développement et à long terme avec les fournisseurs

Dans le cadre de nos relations d'approvisionnement, nous aspirons à des partenariats étroits, à long terme et équitables avec tous nos fournisseurs. Notre but est de contribuer au développement de nos fournisseurs par le biais de notre activité commerciale. Lorsque nos fournisseurs ou les personnes qu'ils emploient sont socialement ou économiquement défavorisés, nous voulons qu'une collaboration équitable et à long terme contribue à améliorer leur situation sociale et économique. Cette responsabilité inclue aussi un objectif explicite : négocier des prix équitables et convenables avec nos fournisseurs pour assurer leur capacité de développement. Les accords sur les prix reposent sur des mécanismes de fixation des prix transparents et d'égal à égal. S'il y a lieu, les fournisseurs reçoivent le soutien d'instruments financiers appropriés.

20. Gestion des fournisseurs qui tient compte des risques

La collaboration avec nos fournisseurs repose sur notre Code de conduite, qu'ils doivent signer et que leurs éventuels sous-traitants doivent eux aussi respecter. Ce Code s'appuie sur les mêmes normes et standards internationaux qui sous-tendent cette [directive sur la responsabilité sociale et éthique](#) (voir point 6).

Nous contrôlons nos fournisseurs en analysant les risques, prélevons les données nécessaires à cet effet et exigeons les justificatifs requis.

Pour les fournisseurs situés dans des pays considérés comme présentant un risque potentiel accru quant au respect des normes éthiques et sociales, nous demandons des preuves supplémentaires concernant le respect de nos normes ou nous faisons réaliser régulièrement un audit social et environnemental sur place.

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 cultivées pour nous de manière biologique et socialement responsable. Nous promovons et exigeons la protection des sols, de l'eau, de la biodiversité, de l'air et du climat car c'est la seule manière de préserver les bases de notre existence et de produire des aliments sains.

22. Achats à la source

De préférence, nous nous procurons nos matières premières directement à la source. Lorsque nous le faisons en coopérant avec des transformateurs ou des partenaires, nous choisissons ceux qui partagent nos principes, qui entretiennent des partenariats étroits et directs avec leurs fournisseurs et exigent d'eux qu'ils respectent notre Code de conduite.



23. Infractions, mesures, sanctions

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

En tant qu'entreprise, nous déclarons respecter les principes énoncés ici ainsi que notre devoir de diligence dans ce domaine. Si vous avez des remarques ou des questions sur cette directive, veuillez contacter notre gestion de conformité en envoyant un courriel à compliance@lebensbaum.de. Vous pouvez signaler des infractions, en conservant l'anonymat si vous le souhaitez, via notre canal de signalement sur le site <https://whistleblowersoftware.com/secure/Lebensbaum>.