

Brüggen

Code de conduite de H. & J. Brüggen KG





SOMMAIRE

I. Préface et objectifs

II. Exigences envers les fournisseurs / partenaires commerciaux

II.I Droits de l'homme

II.II Protection de l'environnement

II.III Principes éthiques

III. Respect et mise en œuvre

IV. Signalement des infractions

V. Entrée en vigueur

I. Préface et objectifs

Le groupe Brügger – une entreprise familiale avec une histoire d’entreprise de plus de 150 ans – porte son attention sur l’achat, la production et la distribution de produits sûrs et conformes à la législation alimentaire, qui répondent aux bases légales nationales et internationales, ainsi que sur le respect des normes sociales et environnementales. Nous sommes conscients de notre responsabilité sociale, écologique et économique. Nous définissons nos attentes et nos principes vis-à-vis de nos partenaires commerciaux à l’aide de notre code de conduite („Code of Conduct“)¹. Les principes et attentes définis dans ce code sont basés

sur les lois nationales applicables, les directives juridiques de l’Union européenne ainsi que sur des accords internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l’homme des Nations Unies, les lignes directrices relatives aux droits de l’enfant et à la conduite des entreprises, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme ainsi que les normes internationales du travail de l’Organisation internationale du travail.

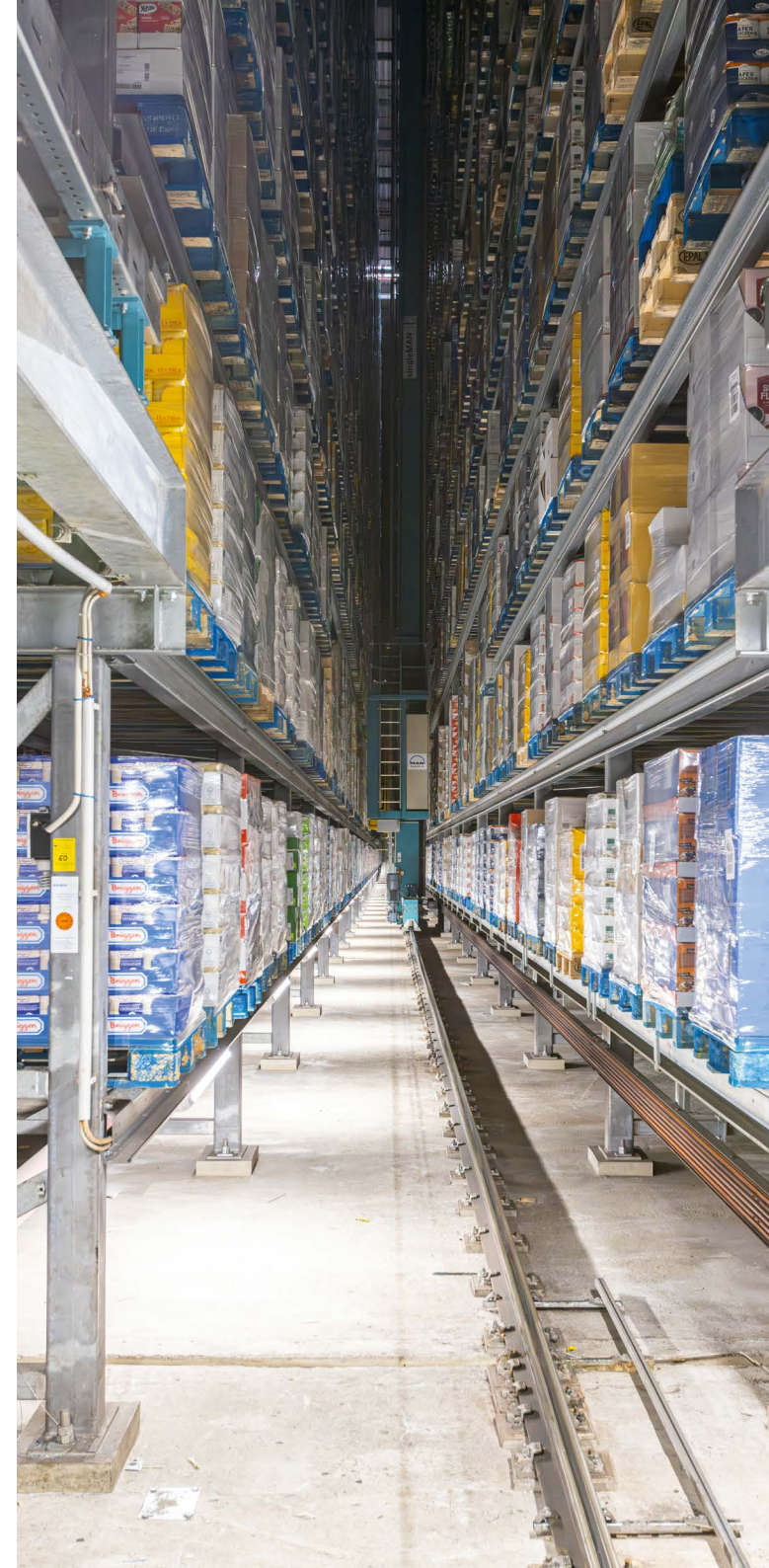
¹ Pour des raisons de lisibilité, nous avons renoncé à utiliser simultanément les formes linguistiques masculine, féminine et diverse (m/f/d). Toutes les désignations de personnes s’appliquent indifféremment à tous les sexes.



La direction de H. & J. Brügger KG de g. à d.:
Hanno Brügger, Johannes Brügger, Jochen Brügger

II. Exigences envers les fournisseurs / partenaires commerciaux

Dans ce code de conduite, les principes de l’entreprise sont énumérés ci-après et créent l’ossature d’une collaboration confiante, constructive et à long terme. Le respect des principes ainsi que la conduite des affaires en accord avec les prescriptions et les lois en vigueur au niveau national et international ainsi qu’avec les standards sociaux et écologiques reconnus dans le monde entier sont obligatoires pour tous les partenaires commerciaux et sont contrôlés et évalués par le groupe Brügger afin de garantir le respect des directives et de prévenir les conflits potentiels avec ce code de conduite. Nos fournisseurs acceptent que le respect des attentes et des principes relatifs aux droits de l’homme et à l’environnement soit contrôlé par le groupe Brügger dans le cadre d’audits. En outre, les informations dont le groupe Brügger a besoin pour son propre respect des obligations de vigilance de la chaîne d’approvisionnement (selon la loi nationale sur les obligations de vigilance de la chaîne d’approvisionnement, ci-après dénommée „LkSG „) des partenaires commerciaux doivent être mises à disposition. Dans ce contexte, le groupe Brügger tiendra compte de manière appropriée des prescriptions en matière de protection des données. En cas de violation des droits de l’homme ou des principes environnementaux ancrés dans le présent document ou dans la LOS, le fournisseur se



verra accorder un délai raisonnable pour mettre fin à la violation ou, si la cessation n'est pas possible, pour la minimiser. Ces mesures correctives doivent être convenues avec le Groupe Brügglen. Si nécessaire, le groupe Brügglen apporte son soutien dans un cadre approprié afin que les obligations de diligence soient respectées tout au long de la chaîne d'approvisionnement. En cas de connaissance substantielle de violations des principes chez des fournisseurs indirects, nos fournisseurs sont tenus, en collaboration avec le groupe Brügglen, d'ancrer des mesures de prévention appropriées chez le responsable. Une violation des principes mentionnés peut donner lieu à la réévaluation d'une relation commerciale.



II.I Droits de l'homme

Un risque en matière de droits de l'homme est une situation dans laquelle, sur la base de circonstances factuelles, il existe un risque raisonnable de violation de l'une des interdictions suivantes :

a. Violation de l'interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants est strictement interdit à toutes les étapes de la production. Nos partenaires commerciaux sont expressément invités à respecter les directives de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'âge minimum pour l'embauche d'enfants. L'âge minimum ne doit pas être inférieur à l'âge de la scolarité obligatoire selon les lois et réglementations du travail en vigueur, et ne doit en aucun cas être inférieur à 15 ans.

Si des enfants sont employés, il est du devoir du partenaire commercial de le documenter et de s'assurer que les enfants ont la possibilité d'aller à l'école. En outre, il est interdit d'employer des personnes de moins de 18 ans à des activités qui pourraient mettre en danger leur santé, leur sécurité ou leur développement moral, ce que l'on appelle la pire forme de travail des enfants. Nos partenaires commerciaux doivent mettre en œuvre une procédure de recrutement et d'embauche standardisée, y compris un processus robuste de vérification de l'âge. Si nous constatons la présence de travail des enfants chez un fournisseur direct, nous lui accordons un délai



raisonnable pour l'abolir. Si le fournisseur ne remplit pas son obligation d'éliminer le travail des enfants dans son entreprise dans le délai imparti, la relation commerciale sera résiliée.

b. Violation de l'interdiction du travail forcé et de toutes les formes d'esclavage

Il est formellement interdit de recourir à toute forme de travail forcé, d'esclavage ou de pratiques similaires. Tout emploi doit se faire sur une base volontaire, sans recours à des sanctions ou à des pressions. Les employés doivent avoir la possibilité de quitter leur travail ou leur emploi à tout moment, sans crainte de conséquences. En outre, toute forme de traitement inacceptable des travailleurs est strictement interdite, y compris le stress psychologique, le harcèlement sexuel et l'humiliation.

c. Recrutement de travailleurs migrants et intérimaires

Si des travailleurs migrants et/ou intérimaires sont employés directement ou indirectement (par exemple via des sous-traitants et des agences de placement) par nos partenaires commerciaux directs, nous attirons l'attention sur le fait qu'il existe une obligation de s'efforcer de transformer ces travailleurs en contrats de travail à durée indéterminée.

Aucun frais d'intermédiation ou autre frais correspondant à la définition de la directive de l'OIT² pour un recrutement équitable³ ne doit être perçu, même si la législation nationale en dispose autrement. Nos partenaires commerciaux directs doivent connaître et appliquer les dispositions de la directive de l'OIT.

² Organisation internationale du travail

³ Directive: [wcms_536755.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms_536755.pdf)



d. Non-respect de la protection du travail et des risques pour la santé liés au travail

Un environnement de travail sûr et hygiénique est garanti sur la base des normes et lois nationales et internationales en vigueur. Ceci est réalisé par le développement et la mise en œuvre de systèmes de sécurité au travail appropriés, qui prennent les précautions nécessaires contre les accidents potentiels et les dommages à la santé liés à l'activité professionnelle. Des mesures de prévention de l'épuisement physique ou mental excessif doivent également être mises en œuvre. En outre, les employés sont régulièrement informés et formés sur les normes et les mesures de santé et de sécurité en vigueur. Un approvisionnement suffisant en eau potable et des installations sanitaires propres doivent être mis à la disposition du personnel.

e. Non-respect de la liberté d'association, de la liberté syndicale et du droit de négociation collective

Tous les employés ont droit à la liberté d'association et de négociation collective. Si cela n'est pas inscrit dans la législation nationale, les principes de l'OIT en la matière s'appliquent.

Les employés ont le droit d'adhérer à des syndicats ou d'en créer et de soutenir les négociations collectives. Aucune discrimination n'est autorisée à l'encontre des employés en raison de la création, de l'adhésion ou de l'affiliation à une telle organisation. Les représentants des travailleurs doivent avoir libre accès aux lieux de travail de leurs membres afin de garantir qu'ils puissent



exercer leurs droits de manière légale et pacifique.

f. Inégalité de traitement en matière d'emploi

Toute forme de discrimination est inacceptable; tous les employés ne doivent pas être désavantagés ou privilégiés en raison de leur sexe, de leur ascendance, de leur race, de leur langue, de leur patrie et de leur origine, de leur croyance, de leurs convictions religieuses ou politiques, ni être désavantagés en raison de leur handicap, conformément à l'article 3 de la Loi fondamentale et à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Cela s'applique à la phase de recrutement et à la période de la relation de travail. La représentation et la diffusion de contenus pornographiques ne sont pas non plus approuvées. Les droits de la personne et la vie privée de chacun seront respectés.

g. Privation d'un salaire décent

L'adéquation de la rémunération doit être garan-

tie par le biais des salaires minimums et des prestations sociales légalement obligatoires. En outre, les normes de rémunération issues de la négociation collective doivent être respectées. Ces mesures visent à garantir une rémunération appropriée pour permettre à l'employé ainsi qu'à sa famille de vivre dans la dignité. Le paiement est effectué à intervalles réguliers, au moins une fois par mois. Les retenues sur salaire à titre de mesure disciplinaire sont exclues. Des prestations sociales fixées par la loi sont accordées aux travailleurs. La législation nationale, les normes industrielles et les conventions collectives constituent la base du nombre maximal d'heures de travail à effectuer, et leur conformité avec l'OIT doit être vérifiée et appliquée. Les 48 heures par semaine ne doivent pas être dépassées régulièrement. Les heures supplémentaires sont conformes à la législation nationale et doivent donc être considérées comme volontaires et exceptionnelles. Elles sont effectuées en tenant compte du temps de repos à respecter. Les travailleurs



sont rémunérés pour les heures supplémentaires. Chaque travailleur a droit à un jour de congé par semaine.

h. Expulsion illégale et pollution nocive du sol, de l'air et de l'eau

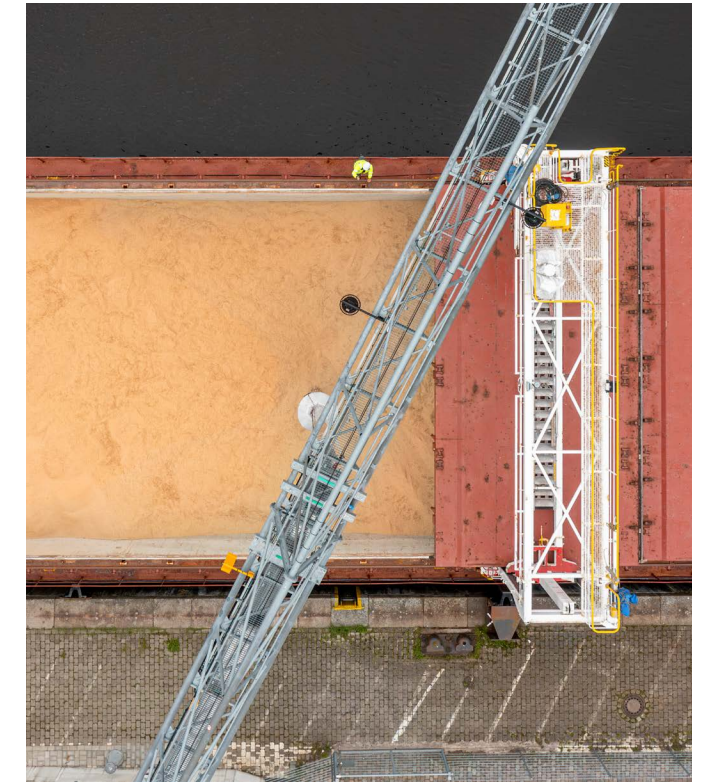
Le fournisseur ne doit pas enfreindre les droits de propriété légitimes et détourner des terres, des forêts ou des eaux dont l'exploitation est importante pour les moyens de subsistance des personnes. Tout effet néfaste sur le sol, l'eau et l'air, toute nuisance sonore et toute consommation excessive d'eau doivent être évités, en particulier s'ils mettent en danger la santé des personnes, affectent de manière significative les ressources naturelles pour la production alimentaire ou empêchent l'accès des personnes à l'eau potable ou aux installations sanitaires.

i. Utilisation des forces de sécurité au mépris des droits de l'homme

Le partenaire commercial respecte l'interdiction d'engager ou d'utiliser des services de sécurité privés ou publics pour protéger le projet de l'entreprise si, en raison d'un manque d'instruction ou de contrôle de la part de l'entreprise, l'utilisation des forces de sécurité porte atteinte à la vie ou à l'intégrité corporelle, si l'interdiction de la torture ou d'autres traitements cruels, inhumains ou dégradants n'est pas respectée et/ou si la liberté d'association et de syndicalisation est entravée.

j. Anti-corruption et lutte contre la corruption

Les normes les plus élevées en matière d'intégri-



té et d'éthique doivent être respectées dans toutes les activités commerciales. Le partenaire commercial doit appliquer une politique stricte de tolérance zéro à l'égard de toute forme de pots-de-vin, de corruption, d'extorsion et de détournement de fonds. Lors de l'interaction avec des partenaires commerciaux tels que les clients, les fournisseurs et les institutions gouvernementales, il convient de garantir une séparation claire entre les intérêts de l'entreprise et les intérêts personnels des collaborateurs des deux côtés. Les actions et les décisions (d'achat) sont prises indépendamment d'influences inappropriées et de motivations personnelles.



II.II Protection de l'environnement

La législation et les normes environnementales nationales et internationales constituent la base d'une économie durable et respectueuse des ressources. La conscience environnementale et les efforts de durabilité doivent être encouragés. Une utilisation consciente des ressources est visée afin de minimiser les effets sur l'environnement. Les émissions atmosphériques et l'élimination des déchets, des produits chimiques et des eaux usées sont conformes à la législation et aux directives en vigueur. Le partenaire commercial s'assure que toutes les autorisations environnementales nécessaires sont disponibles, tenues à jour et appliquées dans son entreprise. Il est nécessaire de minimiser la consommation de ressources pendant les processus de production et de réduire ou d'éviter la production de tout type de déchets, y compris l'eau et l'énergie. Cela peut se faire directement à la source ou en appliquant différentes méthodes et mesures, comme l'adaptation des procédures de production et de maintenance, l'optimisation des processus opérationnels, l'utilisation de matériaux alternatifs, l'économie de ressources, le recyclage ou la réutilisation de matériaux.

a. Manipulation des déchets et des substances dangereuses comme le mercure

Le partenaire commercial applique une méthode structurée pour identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de manière responsable les déchets solides. Ce faisant, il respecte strictement

les interdictions d'exportation de déchets dangereux prévues par la Convention de Bâle du 22 mars 1989, telle que modifiée. Les produits chimiques ou autres substances susceptibles de présenter un risque en cas de rejet dans l'environnement sont identifiés et traités de manière appropriée afin de garantir la sécurité pendant tous les processus tels que le stockage, le transport, l'utilisation, le recyclage, la réutilisation et l'élimination. L'utilisation du mercure est conforme aux dispositions de la convention de Minamata du 10 octobre 2013 et les polluants organiques persistants sont traités conformément à la convention de Stockholm du 23 mai 2001, dans sa version actuelle.

b. Gestion de la consommation / efficacité énergétique

Il est nécessaire de surveiller la consommation d'énergie et de la documenter de manière appropriée. Il convient de rechercher des solutions économiques afin d'améliorer l'efficacité de l'utilisation de l'énergie et de réduire la consommation d'énergie.

II.III Principes éthiques

Toutes les formes de corruption, d'extorsion, de détournement de fonds et de corruption, ainsi que les actes de tromperie et les tentatives de falsification sont interdits. Le traitement et la sauvegarde des données doivent être effectués conformément à la législation et aux exigences en vigueur.





III. Respect et mise en œuvre

Afin d'assumer notre responsabilité sociale, les employés et les partenaires commerciaux sont tenus de respecter ce code de conduite et de se conformer aux principes qui y sont définis. Des formations RSE sont proposées au sein du groupe Brügglen et nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils communiquent le contenu de ce code de conduite à leurs collaborateurs. En cas de questions de compréhension ou d'interprétation, les collaborateurs de Brügglen ou les partenaires commerciaux peuvent s'adresser à l'interlocuteur correspondant au sein du groupe Brügglen. Il est également possible d'y demander un soutien en cas de difficultés de mise en œuvre. Le principe de la porte ouverte est un principe important de notre culture d'entreprise.

Brügglen se réserve le droit de procéder à des audits pour s'assurer du respect des exigences prescrites chez ses partenaires commerciaux. Le non-respect du code de conduite peut entraîner la cessation des relations commerciales.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils résolvent ou communiquent rapidement les problèmes constatés, afin qu'une solution puisse être élaborée en commun le cas échéant.

IV. Signalement des infractions

En cas de non-respect des principes du présent code de conduite, les remarques peuvent actuellement être faites de la manière suivante:

Interne:

utilisation du système de déclaration anonyme via B365

Externes à l'entreprise:

[Système d'alerte de la société H. & J. Brügglen KG \(office.com\)](#)

V. Entrée en vigueur

Ce code de conduite a été mis en œuvre en mars 2024 et devient obligatoire à partir de cette date.

Cette version actuelle remplace toutes les versions précédentes de ce code de conduite.



Brüggen

H. & J. Brüggen KG
Gertrudenstraße 15
23568 Lübeck, Allemagne
E-mail: social.compliance@brueggen.com
Telefon: +49 (451) 3100 - 0
www.brueggen.com

Brueggen France SNC
Z. I. du Felet
F-63300 Thiers
France

