



CÓDIGO DE CONDUCTA

ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA ESTÁ BASADO EN LOS VALORES DE LA EMPRESA. SU FINALIDAD ES ASEGURAR QUE TODOS LOS EMPLEADOS; DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS DE AGRANA VIVEN Y ACTÚAN DE ACUERDO CON ESTOS VALORES Y PRINCIPIOS. EL CÓDIGO ESTÁ DISEÑADO PARA PROPORCIONAR UN AMPLIO Y CLARO ENTENDIMIENTO DE LA CONDUCTA ESPERADA DE TODOS NUESTROS EMPLEADOS EN TODOS LOS LUGARES DONDE ESTAMOS ACTIVOS

AGRANA se compromete a realizar su actividad de forma ética, legal y responsable. Es por ello que AGRANA ha establecido este Código de Conducta de Responsabilidad Social como una aplicación de ello, y se compromete a asegurar que este código sea respetado en todas sus sedes en todo el mundo. Al mismo tiempo, AGRANA espera que sus proveedores y/o contratistas actúen conforme a los requisitos establecidos en estas disposiciones. Para la preparación de este código¹, se utilizaron como referencia estándares reconocidos como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) o la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los principios de más abajo se refieren a estos estándares.

CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

Todas las actividades empresariales de AGRANA han de cumplir con todos los requisitos legales aplicables nacionales internacionales, y con los estándares de AGRANA relativos al empleo y la fabricación. AGRANA también cumplirá las reglas y regulaciones antisobornos/anticorrupción aplicables en todas sus actividades de negocio.

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

AGRANA no llevará a cabo prácticas discriminatorias. Discriminación significa cualquier distinción, exclusión o preferencia que limite la igualdad o la oportunidad de tratamiento en el empleo o la ocupación, que puede estar basada en color, sexo, religión, opiniones políticas, edad, orígenes nacionales, sociales o étnicos, obligaciones familiares o cualquier otra consideración al respecto. AGRANA también se compromete a que el lugar de trabajo esté libre de todo tipo de acoso.

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

La empresa asegura que ningún salario será inferior al mínimo legal aplicable. AGRANA no reduce ni retira la paga por razones

disciplinarias, ni obliga a aceptar términos y condiciones para el empleo. La compensación pagada a los empleados cumplirá todas las leyes salariales aplicables, incluidas las relativas a salarios mínimos, horas extra y prestaciones legalmente requeridas.

HORAS DE TRABAJO

AGRANA asegura que se cumplen las restricciones legales aplicables sobre horas de trabajo. El número máximo de horas de trabajo permitidas por semana será el definido por la legislación nacional y los estándares correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo. Las horas extra se restringen según las obligaciones locales legales y contractuales. Los empleados tendrán al menos un día libre cada semana, salvo circunstancias excepcionales y por un período limitado de tiempo. La organización proporcionará descansos según sea necesario, para no afectar la seguridad ni la salud de sus empleados.

PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL

AGRANA no acepta el trabajo de niños menores de 15 años, excepto si está permitido por la ley, pero no de menos de 14 en todo caso. Si una ley aplicable establece una edad de trabajo mínima superior o la educación obligatoria es hasta una edad superior a 15 años, es este límite el que se aplica. Los programas generales de educación y formación para niños en escuelas u otras instituciones no están incluidos de esta limitación. Todos los empleados jóvenes han de estar protegidos de realizar cualquier trabajo que pueda ser de riesgo o pueda interferir con la educación del niño, o pueda ser dañino a la salud del niño o su desarrollo físico, mental, social, espiritual o moral.

PROHIBICIÓN DE TRABAJO FORZADO

AGRANA no se sirve de trabajo forzado u obligatorio, por el que se entiende cualquier

¹ Este código se basa también en la "Responsabilidad Social Corporativa en la Industria Europea del Azúcar – Código de Conducta" (véase <http://www.cefs.org>).



trabajo o servicio que es obtenido de una persona bajo la amenaza de cualquier penalización y para el que esta persona no se ha ofrecido voluntaria. También se prohíbe que el departamento de personal retenga documentos de identidad al comenzar la contratación.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

AGRANA reconoce y respeta la libertad de asociación de sus empleados y su derecho a elegir libremente a sus representantes, y asegura que los representantes de los trabajadores no sufren ninguna discriminación. La empresa también reconoce el derecho de los empleados a la negociación colectiva.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La empresa asegura que el lugar de trabajo y su entorno (maquinaria, equipamiento y procesos, agentes químicos...) no pone en peligro la integridad física ni la salud de sus empleados. De la reducción de las causas de accidentes y la mejora de las condiciones de trabajo se ocupan programas en curso. A los empleados se les proporciona formación relacionada con la seguridad y la salud en su ocupación laboral. Los empleados han de tener acceso a agua potable, equipamiento sanitario y salas comunes, construidas y mantenidas de acuerdo con los requisitos aplicables legales. El lugar de trabajo y el entorno han de contar con salidas de emergencia, equipo de protección contra incendios y una iluminación adecuada. Adicionalmente, se ha de proporcionar protección adecuada a los no fumadores.

ENTORNO

Los procedimientos y estándares para la gestión de residuos, el tratamiento y la eliminación de productos químicos y el tratamiento de otros materiales peligrosos, emisiones y aguas residuales cumplirán como mínimo los requisitos legales o serán incluso más exigentes que ellos.