



KODEKS POSTĘPOWANIA

NINIEJSZY KODEKS POSTĘPOWANIA OPARTY JEST NA WARTOŚCIACH, KTÓRYMI KIERUJE SIĘ NASZE PRZEDSIĘBIORSTWO. JEGO CELEM JEST ZAGWARANTOWANIE, ŻE WSZYSCY PRACOWNICY, KIEROWNICY I DYREKTORZY AGRANY BĘDĄ ŻYĆ I POSTĘPOWAĆ ZGODNIE Z TYMI WARTOŚCIAMI I ZASADAMI. KODEKS W ZROZUMIAŁY I PRZYSTĘPNY SPOSÓB OPISUJE ZASADY POSTĘPOWANIA, KTÓRYMI MAJĄ KIEROWAĆ SIĘ PRACOWNICY WSZYSTKICH ODDZIAŁÓW NASZEGO PRZEDSIĘBIORSTWA.

AGRANA zobowiązała się do prowadzenia swojej działalności w sposób etyczny, legalny i odpowiedzialny. Z tego względu AGRANA ustanowiła Kodeks Postępowania Odpowiedzialności Społecznej, a jej celem jest zagwarantowanie tego, aby kodeks ten był przestrzegany we wszystkich oddziałach firmy na całym świecie. Jednocześnie AGRANA oczekuje od swoich dostawców i/lub podwykonawców postępowania zgodnego z wymogami zawartymi w kodeksie. Podczas tworzenia tego kodeksu¹ kierowano się cieszącymi się uznaniem standardami zawartymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (PDPC) i konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Poniższe zasady odnoszą się do tych właśnie standardów.

ZGODNOŚĆ Z PRAWEM

Wszystkie działania biznesowe AGRANY muszą spełniać wszelkie odpowiednie, narodowe i międzynarodowe wymogi prawne oraz standardy ustanowione przez AGRANĘ odnoszące się do zatrudnienia i produkcji. AGRANA zobowiązana jest także do przestrzegania wszelkich antykorupcyjnych zasad i regulacji prawnych.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI I PRZEŚLADOWANIA

AGRANA nie będzie podejmować żadnych dyskryminujących działań. Dyskryminacja oznacza jakiegokolwiek wyróżnianie, wykluczanie lub uprzywilejowanie ograniczające równość i możliwości podczas zatrudniania i wykonywania pracy, które mogłyby odnosić się do koloru skóry, płci, religii, poglądów politycznych, wieku, narodowości, pochodzenia społecznego lub etnicznego, zobowiązań rodzinnych lub jakichkolwiek typu czynników. AGRANA zobowiązuje się także do bycia miejscem pracy wolnym od jakichkolwiek form prześladowania.

REKOMPENSATY & ŚWIADCZENIA DODATKOWE

Nasze przedsiębiorstwo gwarantuje, iż żadne z wypłacanych przez nas wynagrodzeń nie jest niższe niż odpowiednia, ustanowiona przez prawo płaca minimalna. AGRANA nie redukuje i nie wstrzymuje

wypłat swoich pracowników ze względów dyscyplinarnych ani nie wymusza zasad i warunków zatrudnienia. Rekompensaty wypłacane pracownikom muszą być zgodne z wszelkimi, stosownymi regulacjami prawnymi, łącznie z regulacjami odnoszącymi się do płacy minimalnej, nadgodzin i przyznawanych dodatków.

CZAS PRACY

AGRANA gwarantuje przestrzeganie odpowiednich restrykcji prawnych odnoszących się do czasu pracy. Maksymalna, dopuszczalna ilość godzin pracy w tygodniu wynosi tyle, ile przewiduje prawo krajowe oraz odpowiednie standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy, jednak nie przekracza ona regularnie 48 godzin i 12 nadgodzin. Liczna nadgodzin jest ograniczona przez lokalne zobowiązania prawne i kontraktowe. Pracownicy mają przynajmniej jeden dzień wolny w tygodniu poza wyjątkowymi sytuacjami trwającymi przez ograniczony okres czasu. Organizacja pracy uwzględnia potrzebne przerwy na odpoczynek tak, aby nie zagrażała bezpieczeństwu i zdrowiu pracowników.

ZAKAZ PRACY DLA DZIECI

AGRANA nie zatrudnia dzieci poniżej 15 roku życia chyba, że jest to zgodne z prawem, jednak w żadnym razie nie są zatrudniane dzieci poniżej 14 roku życia. Jeśli prawo wyznacza wyższy wiek minimalny, jako wiek zdolności do pracy lub opowiada się za obowiązkiem szkolnym dla dzieci starszych niż 15 lat, to zastosowanie ma ten właśnie limit wiekowy. Generalne programy edukacyjne i szkoleniowe, w których uczestniczą dzieci w szkołach lub w innych instytucjach, nie są objęte tym limitem. Wszyscy młodzi pracownicy muszą być chronieni przed wykonywaniem jakiegokolwiek niebezpiecznej pracy, pracy kolidującej z edukacją dziecka lub pracy, która mogłaby być szkodliwa dla jego zdrowia i rozwoju fizycznego, umysłowego, społecznego, duchowego i moralnego.

ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ

W AGRANIE nie stosuje się pracy przymusowej ani

¹ Kodeks powstał również w oparciu o dokument „Społeczna odpowiedzialność biznesu w europejskim przemyśle cukrowniczym – Kodeks postępowania” („Corporate Social Responsibility in the European Sugar Industry - Code of Conduct” (patrz <http://www.cefs.or>)



wymuszonej, tzn. pracy czy usług, które są egzekwowane przez jakąkolwiek osobę przez użycie gróźb lub kar, do wykonania której druga osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Przechowywanie dokumentów identyfikacji osobistej personelu jako warunku rozpoczęcia pracy jest zabronione.

WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I NEGOCJACJE ZBIOROWE

AGRANA uznaje i szanuje wolność pracowników do zrzeszania się i ich prawo do wolnego wyboru swoich przedstawicieli oraz zapewnia, że przedstawiciele pracowników nie będą dyskryminowani. Nasze przedsiębiorstwo uznaje także prawo pracowników do negocjacji zbiorowych.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

AGRANA zapewnia, że miejsce i środowisko pracy (maszyny, wyposażenie i procesy, środki chemiczne itd.) nie zagrażają integralności fizycznej i zdrowiu pracowników. Działania mające na celu zmniejszenie przyczyn wypadków oraz poprawę warunków pracy są przedmiotem trwających projektów. Szkolenia odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy są zapewniane naszym pracownikom. Pracownicy muszą mieć dostęp do wody pitnej, urządzeń sanitarnych oraz pomieszczeń socjalnych, zbudowanych i utrzymywanych zgodnie z odpowiednimi regulacjami prawnymi. Miejsce i środowisko pracy musi posiadać wyjścia awaryjne, ochronę przeciwpożarową i odpowiednie oświetlenie. Dodatkowo należy zapewnić odpowiednią ochronę osobom niepalącym.

ŚRODOWISKO NATURALNE

Procedury i standardy odnoszące się do zarządzania odpadami, obchodzenia się i pozbywania się chemikaliów i innych niebezpiecznych substancji, poziomu emisji i oczyszczania ścieków muszą co najmniej spełniać lub przewyższać minimalne wymogi prawne.



Version 02; 01.08.2011
File: Code of Conduct AGRANA PL

created: CQM/Savic
28.09.2011

checked: GS/Wöber
30.09.2011

checked: HR/Nemeth
28.09.2011

approved: CEO/Marihart
12.10.2011