



CODE DE CONDUITE EN ENTREPRISE

LE PRÉSENT CODE DE CONDUITE EST FONDÉ SUR LES VALEURS DE L'ENTREPRISE. IL A POUR OBJET DE GARANTIR QUE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS, DES GESTIONNAIRES ET DES DIRIGEANTS D'AGRANA VIVENT ET AGISSENT CONFORMÉMENT À CES VALEURS ET PRINCIPES. LE PRÉSENT CODE EST DESTINÉ À FOURNIR UNE COMPRÉHENSION EXTENSIVE ET PRÉCISE DE LA CONDUITE ATTENDUE DE LA PART DE TOUS NOS EMPLOYÉS INDÉPENDAMMENT DE LEUR POSITION DANS L'ENTREPRISE.

AGRANA s'engage à mener ses activités de façon éthique et responsable et dans le respect des lois. Pour ces motifs, AGRANA a établi le présent Code de conduite et de responsabilité sociale et elle s'engage à s'assurer du bon respect du présent code dans l'ensemble de ses locaux, dans le monde entier. AGRANA attend également de ses fournisseurs et/ou contractuels qu'ils soient en accord avec les exigences instaurées par ces politiques. Des règles reconnues, telles la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) ou les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), ont servi de base à la préparation du présent code¹. Les principes ci-après renvoient à ces règles.

CONFORMITÉ AUX EXIGENCES JURIDIQUES

Toutes les activités commerciales d'AGRANA doivent respecter les exigences juridiques nationales et internationales en vigueur ; elles doivent également être conformes aux normes d'AGRANA en matière d'emploi et de fabrication. AGRANA doit en outre se conformer aux règles et aux réglementations anti-corruption passive et active en vigueur et ce, pour l'ensemble de ses activités commerciales.

INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

AGRANA s'abstiendra de toute pratique discriminatoire. Par discrimination, on entend toute distinction, exclusion ou préférence susceptible de limiter l'égalité ou les opportunités de traitement, aussi bien lors du recrutement ou en poste, et qui serait basée sur la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'âge, les origines nationales ou ethniques, les obligations familiales ou sur toute autre considération de cet ordre. AGRANA s'engage également à promouvoir un milieu du travail exempt de toute forme de harcèlement.

RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES

L'entreprise garantit qu'aucun salaire ne sera inférieur au salaire légal minimum. AGRANA ne déduit ni ne retient tout ou partie d'un salaire par mesure disciplinaire ou n'impose à quiconque des conditions d'emploi forcées. Les rémunérations versées aux

employés devront être conformes aux lois salariales en vigueur, notamment aux lois relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages accordés de droit.

HEURES DE TRAVAIL

AGRANA s'engage à ce que les restrictions juridiques en vigueur en matière de durée légale du travail soient respectées. La durée maximale hebdomadaire du travail est définie par le droit national et les normes correspondantes de l'Organisation Internationale du Travail. Les heures supplémentaires sont limitées en fonction des obligations juridiques et contractuelles locales. Les employés bénéficieront d'au moins un jour de congé par semaine, sauf circonstances exceptionnelles limitées dans le temps. La répartition du travail permet des pauses de repos dans la mesure nécessaire à ne pas nuire à la sécurité et à la santé des employés.

INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

AGRANA n'emploie pas de mineurs de moins de 15 ans, sauf lorsque la loi le permet et, en tout état de cause, n'emploie pas de mineurs de moins de 14 ans. Au cas où une loi en vigueur stipule un âge d'emploi minimum supérieur à 15 ans ou qu'elle définit une scolarité obligatoire au-delà de l'âge de 15 ans, cette limite s'appliquera. Les programmes généraux d'éducation ou de formation que des enfants suivraient à l'école ou dans d'autres institutions n'entrent pas dans le cadre de cette limite. Le personnel jeune ne pourra exercer d'activité susceptible d'être dangereuse ou qui interférerait avec son éducation, ou qui serait nuisible à sa santé ou à son développement physique, mental, social, spirituel ou moral.

INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ

AGRANA n'a pas recours au travail forcé ou obligatoire, c'est-à-dire tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelle qu'elle soit et pour lequel la dite personne ne s'est pas volontairement proposée. De plus, la rétention de pièces d'identité du personnel entrant est interdite.

¹ Ce Code est basé aussi sur le «Code de Conduite sur la responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne» (cf. <http://www.cefs.org>)



LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

AGRANA reconnaît et respecte la liberté d'association de ses employés, ainsi que leur droit à choisir librement leurs représentants. Elle s'engage également à ce que les représentants du personnel ne soient victimes d'aucune discrimination. L'entreprise reconnaît en outre le droit à la négociation collective du personnel.

SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'entreprise s'assure que le lieu de travail et son environnement (machines, équipement et procédés, agents chimiques,...) ne met pas en danger l'intégrité physique ou la santé du personnel. Les actions visant à réduire les causes d'accidents ou à améliorer les conditions de travail font l'objet de programmes permanents. Des formations en matière de sécurité et de santé sont mises à la disposition du personnel. Les employés doivent avoir accès à de l'eau potable, à des installations sanitaires et à des espaces sociaux, conçus et entretenus conformément aux obligations légales en vigueur. Le lieu de travail et son environnement doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme. De plus, une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

ENVIRONNEMENT

Les procédures et les normes en matière de gestion des déchets, de manipulation et de mise au rebus des substances chimiques et autres matières dangereuses, du traitement des émissions et des effluents doivent être conformes au moins aux exigences légales ou les dépasser.