KODEKS POSTĘPOWANIA

NINIEJSZY KODEKS POSTĘPOWANIA OPIERA SIĘ NA SYSTEMIE WARTOŚCI FIRMY AGRANA. ZGODNOŚĆ Z NORMAMI STANOWI FUNDAMENT WSZELKICH DZIAŁAŃ I DECYZJI BIZNESOWYCH I JEST CZĘŚCIĄ STRATEGII FIRMY. KODEKS MA NA CELU ZAPEWNIENIE JEDNOZNACZNEGO ZROZUMIENIA ZASAD POSTĘPOWANIA, KTÓREGO OCZEKUJEMY OD WSZYSTKICH NASZYCH INTERESARIUSZY WEWNĘTRZNYCH, TAKICH JAK PRACOWNICY I MENEDŻEROWIE, A TAKŻE INTERESARIUSZY ZEWNĘTRZNYCH, TAKICH JAK PARTNERZY BIZNESOWI.

OD WSZYSTKICH PARTNERÓW BIZNESOWYCH ZWIĄZANYCH Z FIRMĄ AGRANA NA CAŁYM ŚWIECIE WYMAGA SIĘ AKCEPTACJI I PRZESTRZEGANIA NINIEJSZEGO KODEKSU POSTĘPOWANIA. JEST TO UWZGLĘDNIANE JUŻ W TRAKCIE PROCESU SELEKCJI.

NASZĄ DZIAŁALNOŚĆ POLEGAJĄCĄ NA USZLACHETNIANIU PRODUKTÓW ROLNYCH PROWADZIMY W SPOSÓB ZRÓWNOWAŻONY POD WZGLĘDEM EKOLOGICZNYM I ETYCZNYM ORAZ ZGODNY Z PRAWEM. ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA, EKONOMICZNA I EKOLOGICZNA MA KLUCZOWE ZNACZENIE DLA NASZEJ DZIAŁALNOŚCI. NASZYM CELEM JEST ZAPEWNIENIE TAKŻE PRZYSZŁYM POKOLENIOM RÓŻNORODNOŚCI NASZYCH PRODUKTÓW ORAZ WNIESIENIE ISTOTNEGO WKŁADU W ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW TEGO ŚWIATA.

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA

Oczekujemy przestrzegania wszelkich aktualnie obowiązujących krajowych i międzynarodowych wymogów prawnych oraz standardów firmy AGRANA.

JAKOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW

Produkty firmy AGRANA spełniają wysokie wymogi pod kątem jakości i bezpieczeństwa oraz aktualnie obowiązujących przepisów i specyfikacji.

ZASADY UCZCIWEJ KONKURENCJI

Jesteśmy w pełni zaangażowani w promowanie zasad uczciwej konkurencji, przestrzegając w szczególności prawa o konkurencji i prawa antymonopolowego. W obrębie firmy AGRANA wymagamy przestrzegania wytycznych dotyczących zgodności z przepisami antymonopolowymi oraz wytycznych dotyczących wymiany informacji w spółkach joint venture.

WALKA Z KORUPCJĄ

Nie tolerujemy korupcji ani przekupstwa. Nasze relacje biznesowe opierają się wyłącznie na obiektywnych kryteriach. Oprócz tego że gwarantujemy jakość, niezawodność i konkurencyjne ceny, nasza działalność odbywa się zgodnie z normami ekologicznymi i społecznymi oraz zasadami dobrego zarządzania przedsiębiorstwem.
W przypadku przyjmowania i wręczania prezentów i zaproszeń należy zawsze brać pod uwagę ich efektywność ekonomiczną, stosowność i oddziaływanie na podmioty zewnętrzne. Dopuszczalne w danej sytuacji prezenty nie mogą w żadnym wypadku posiadać nierozsądnie wysokiej wartości i być postrzegane jako oznaka przekupstwa.
Wszelkie nielegalne lub niedopuszczalne działania, w szczególności związane z wręczaniem łapówek, są zabronione i mogą skutkować sankcjami karnymi. W obrębie firmy AGRANA wymagamy przestrzegania obowiązujących lokalnych wytycznych antykorupcyjnych i podatkowych.

KONFLIKTY INTERESÓW

W toku prowadzonej działalności gospodarczej pracownicy i menedżerowie firmy AGRANA mogą znaleźć się w sytuacjach, w których ich interesy osobiste lub ekonomiczne mogą być sprzeczne z interesami firmy AGRANA. Podczas podejmowania decyzji personalnych lub nawiązywania relacji biznesowych z osobami trzecimi należy brać pod uwagę wyłącznie obiektywne kryteria. W przypadku konfliktu interesów w obrębie firmy AGRANA należy przestrzegać wytycznych dotyczących konfliktów interesów.

WERYFIKACJA PARTNERÓW BIZNESOWYCH I PRANIE PIENIĘDZY

Partnerzy biznesowi muszą postępować zgodnie z obowiązującymi wartościami i wytycznymi firmy AGRANA. Partnerzy biznesowi powinni również uwzględniać zasady określone w niniejszym Kodeksie Postępowania przy wyborze własnych partnerów biznesowych w ramach łańcucha wartości oraz podejmować odpowiednie środki w celu zapewnienia i ewentualnego potwierdzenia zgodności z tymi wartościami i wytycznymi. Nie tolerujemy prania pieniędzy. W ramach identyfikacji ryzyka sprawdzamy tożsamość istniejących i potencjalnych partnerów biznesowych. Należy koniecznie stosować się do wymogów dotyczących sankcji, kontroli importu i eksportu oraz wytycznych w sprawie zapobiegania finansowaniu terroryzmu.

TAJEMNICE PRZEMYSŁOWE I PRAWA WŁASNOŚCI PRZEMYSŁOWEJ NALEŻĄCE DO OSÓB TRZECICH

Wszelkiego rodzaju poufne informacje (np. na temat stosowanych technologii, własności intelektualnej, biznesowe, finansowe i bilansowe itd.) uzyskane w toku działalności zawodowej mogą być wykorzystywane wyłącznie w interesie firmy AGRANA, a nie w celach realizacji interesów własnych bądź osób trzecich. Należy również respektować prawa własności należące do osób trzecich.

OCHRONA DANYCH

Ochrona danych osobowych ma dla nas istotne znaczenie. Dlatego podejmujemy wszelkie niezbędne środki ostrożności, aby mieć pewność, że gromadzenie, przetwarzanie i wykorzystywanie danych odbywa się w sposób przejrzysty, zrozumiały, dokładny i w określonym celu. W obrębie firmy AGRANA należy stosować się do polityki prywatności firmy AGRANA.

SPRAWOZDAWCZOŚĆ FINANSOWA

Procesy biznesowe muszą być odpowiednio dokumentowane jako część systemu kontroli wewnętrznej. W celu uzyskania pełnej i dokładnej informacji związanej z rachunkowością należy przeprowadzać tego rodzaju kontrole.
Firma AGRANA jest zobowiązana do prowadzenia jawnej i przejrzystej sprawozdawczości finansowej na rynkach kapitałowych zgodnie z międzynarodowymi standardami rachunkowości.

KOMUNIKACJA

We wszystkich formach komunikacji zewnętrznej dochowujemy najwyższej staranności i postępujemy zgodnie z naszą tożsamością korporacyjną. Przywiązujemy wagę do jasnej i otwartej komunikacji, a w obrębie firmy AGRANA wymagamy przestrzegania wytycznych dotyczących komunikacji.

RYNEK KAPITAŁOWY

Jako spółka giełdowa podejmujemy odpowiednie działania organizacyjne mające na celu zapobieganie wykorzystywaniu informacji poufnych i nadużyciom na rynku. Wewnętrznie firma AGRANA jest zobowiązana do przestrzegania dyrektywy zgodności dotyczącej rynku kapitałowego.

WYNAGRODZENIA I ŚWIADCZENIA

Wypłacane wynagrodzenia muszą być zgodne ze wszystkimi aktualnie obowiązującymi przepisami prawa i normami[1], w tym z postanowieniami dotyczącymi minimalnego pułapu wynagrodzenia, nadgodzin i świadczeń ustawowych oraz płatnego urlopu. Ważną kwestią jest dla nas wypłacanie jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości.

CZAS PRACY

Przestrzegamy aktualnie obowiązujących ustawowych ograniczeń czasu pracy. Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest regulowany przez prawo krajowe i zgodny z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Maksymalną liczbę godzin nadliczbowych regulują aktualnie obowiązujące zobowiązania prawne i umowne. Z wyjątkiem szczególnych okoliczności, które mogą mieć miejsce tylko przez określony czas, pracownik ma prawo do przynajmniej jednego dnia wolnego w tygodniu. Zapewniamy niezbędne przerwy w pracy, aby bezpieczeństwo i zdrowie pracowników nie było zagrożone. Ważną kwestią jest dla nas zapewnienie możliwości pogodzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Dokładamy wszelkich starań, aby miejsce pracy i jego otoczenie nie powodowały żadnych obrażeń ciała ani uszczerbku na zdrowiu ludzi. Naszym celem jest ciągłe zmniejszanie ryzyka wypadków i poprawa warunków pracy poprzez odpowiednie działania, takie jak szkolenia. Gwarantujemy dostęp do wody pitnej, urządzeń sanitarnych i socjalnych. Miejsce pracy i jego otoczenie musi posiadać odpowiednie wyjścia ewakuacyjne, sprzęt przeciwpożarowy i odpowiednie oświetlenie. Należy również zapewnić odpowiednią ochronę osobom niepalącym.

PRAWA CZŁOWIEKA

Przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących ochrony praw człowieka jest integralną częścią naszej odpowiedzialności korporacyjnej. Od każdego oczekujemy szanowania godności i praw osobistych drugiego człowieka.

ZAKAZ PRACY WYKONYWANEJ PRZEZ DZIECI, PRACY PRZYMUSOWEJ I NIEWOLNICTWA

Nie akceptujemy jakiejkolwiek formy pracy wykonywanej przez dzieci, pracy przymusowej ani niewolnictwa. Przestrzegamy wszystkich odnośnych ustaw prawa krajowego i międzynarodowego, przepisów i regulacji obowiązujących w poszczególnych krajach, a także obowiązujących standardów międzynarodowych.
Wszyscy młodociani pracownicy muszą być chronieni przed wykonywaniem pracy, która może być dla nich niebezpieczna lub szkodzić zdrowiu fizycznemu lub psychicznemu młodocianego pracownika bądź kolidować z jego wykształceniem, rozwojem społecznym, umysłowym lub moralnym.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI I MOLESTOWANIA

Od każdego pracownika oczekujemy przyjaznego, obiektywnego, sprawiedliwego i opartego na szacunku traktowania współpracowników i osób trzecich. Nie tolerujemy żadnego rodzaju dyskryminacji i molestowania. Dyskryminacja oznacza każdą formę stygmatyzacji, wykluczenia lub preferencji, która ogranicza równe traktowanie lub dostęp do pracy i zatrudnienia, a która może się odnosić do koloru skóry, płci, orientacji seksualnej, religii, poglądów politycznych, wieku, narodowości, pochodzenia społecznego lub etnicznego, niepełnosprawności, przynależności do związków zawodowych, obowiązków rodzinnych lub podobnych względów. W obrębie firmy AGRANA wymagamy przestrzegania wytycznych dotyczących różnorodności i integracji.

WOLNOŚĆ ZGROMADZEŃ I POROZUMIEŃ ZBIOROWYCH

Uznajemy i szanujemy prawo do wolności zgromadzeń, a także prawo pracowników do swobodnego i niezależnego wyboru swoich przedstawicieli oraz gwarantujemy, że przedstawiciele ci nie będą narażeni na jakąkolwiek formę dyskryminacji. Uznajemy również prawo do zawierania porozumień zbiorowych oraz prawo do strajku.

ŚRODOWISKO I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Jesteśmy świadomi naszej odpowiedzialności za ochronę środowiska i klimatu. Angażujemy się w zrównoważone aktywne działania w dziedzinie ekologii i wywieramy pozytywny wpływ na społeczności i środowiska, w których jesteśmy obecni. Dbamy o minimalizację zapotrzebowania na zasoby, w tym zużycia energii, wody, emisji zanieczyszczeń, ścieków, a także odpadów oraz staramy się ograniczać potencjalny wpływ na środowisko w naszej działalności biznesowej i łańcuchu dostaw. Wszelkie procedury i normy muszą spełniać lub przekraczać normy prawne i działamy zgodnie z obowiązującymi międzynarodowymi umowami dotyczącymi ochrony środowiska. W obrębie firmy AGRANA wymagamy przestrzegania Polityki środowiskowej AGRANA oraz Zasad AGRANA dotyczących zaopatrzenia w surowce rolne i produkty pośrednie.
Użytkowanie gruntów musi być zgodne z zasadami ochrony przyrody i krajobrazu i odbywać się w ramach przepisów o ochronie środowiska, praw własności i użytkowania gruntów.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WDRAŻANIE KODEKSU I ZGŁOSZENIA

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za zachowanie zgodności z Kodeksem i odpowiednią polityką korporacyjną o oczekujemy od naszych partnerów biznesowych przestrzegania tych samych standardów.
Menedżerowie firmy AGRANA mają obowiązek organizować pracę swoich działów w taki sposób, aby odbywała się ona zgodnie z Kodeksem Postępowania, wewnętrznymi wytycznymi firmy i przepisami ustawowymi.
W ramach obowiązku lojalności wszyscy pracownicy firmy AGRANA muszą niezwłocznie zgłaszać naruszenia Kodeksu Postępowania za pośrednictwem wewnętrznego systemu raportowania firmy AGRANA. Ponadto pracownicy firmy AGRANA i wszyscy interesariusze mają możliwość przedstawiania raportów za pośrednictwem systemów raportowania nieprawidłowości udostępnianych przez firmę AGRANA. W obrębie firmy AGRANA wymagane jest przestrzeganie Polityki ochrony sygnalistów AGRANA. Działania odwetowe wobec osoby składającej zgłoszenie są zabronione i zapewniona jest poufność zgłoszenia.

[1]Opracowując niniejszy Kodeks, wzięto pod uwagę powszechnie uznawane standardy, m.in. Powszechną Deklarację Praw Człowieka ONZ (AEMR), konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), UN Global Compact, Kodeks Postępowania BSCI oraz Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDGs).