



## КОДЕКС ПОВЕДІНКИ

Цей кодекс поведінки ґрунтується на цінностях компанії. Його мета - забезпечити щоб усі працівники, керівники та адміністративний персонал компанії AGRANA працювали та діяли відповідно до цих цінностей та принципів. Кодекс розроблений для отримання широкого та чіткого розуміння очікуваної поведінки всіх працівників у всіх сферах здійснення нашої діяльності.

Компанія AGRANA здійснює свою діяльність у етичний, законний та відповідальний спосіб. Тому компанія AGRANA заявляє про встановлення цього кодексу поведінки соціальної відповідальності та гарантує його дотримання в усіх її філіях, у всьому світі. Компанія AGRANA очікує, що її постачальники та/чи підрядники також дотримуватимуться вимог, встановлених цими політиками. Під час укладання цього кодексу за основу було взято такі загально визнані стандарти як Загальна декларація прав людини (ЗДПЛ) та конвенції Міжнародної організації праці (МОП)<sup>1</sup>. Викладені нижче принципи ґрунтуються на цих стандартах.

### ДОТРИМАННЯ ЗАКОНУ

Усі ділові операції компанії AGRANA повинні відповідати всім застосовним вимогам національного й міжнародного законодавства та стандартам компанії AGRANA, що стосуються роботи й виробництва. Під час здійснення всіх ділових операцій компанія AGRANA також мусить виконувати застосовні антихабарні/антикорупційні правила та норми.

### ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАЛЯКУВАННЯ

Компанія AGRANA не може брати участь в будь-яких дискримінаційних діях. Дискримінація – це будь-яке розрізнення, виключення чи віддання переваги, що обмежує рівноправність чи можливість залучення до роботи чи заняття, що ґрунтується на кольорі шкіри, статі, релігії, політичних поглядах, віці, національності, соціальному або етнічному походженні, сімейних обов'язках чи інших подібних принципах. Компанія AGRANA також гарантує відсутність будь-яких залякувань на робочому місці.

### КОМПЕНСАЦІЯ ТА ПЕРЕВАГИ

Компанія гарантує ставку заробітної плати, не нижчу, ніж застосовний встановлений законом мінімум. Компанія AGRANA не вираховує та не затримує оплату з дисциплінарних міркувань чи задля примусового виконання положень та умов найму. Компенсація, що виплачується працівникам, повинна відповідати всім застосовним законам про заробітну плату, зокрема таким, що стосуються

рівня мінімальної заробітної плати, понаднормового часу та встановлених законом переваг

### РОБОЧИЙ ЧАС

Компанія AGRANA гарантує дотримання застосовних правових обмежень на робочий час. Максимально дозволена кількість робочих годин на тиждень дорівнює визначеній національним законодавством та відповідним стандартам Міжнародної організації праці. Понаднормовий час обмежується відповідно до місцевого законодавства та договірних зобов'язань. Працівники повинні мати принаймні один вихідний день на тиждень, за винятком виключних обставин упродовж короткого періоду часу. Організація праці передбачає перерви на відпочинок в разі необхідності для збереження безпеки та здоров'я працівників.

### ЗАБОРОНА ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ

Компанія AGRANA не припускає праці дітей віком до 15 років, за винятком випадків, передбачених законом, але в жодному разі не молодше 14 років. Якщо застосовне законодавство встановлює вищу межу мінімального робочого віку або обов'язкове шкільне навчання перевищує вік 15 років, застосовується відповідна межа. Загальні освітні та навчальні програми, за якими навчаються діти у школах або інших закладах, не входять в це обмеження. Усі молоді працівники повинні бути захищені від виконання будь-якої роботи, яка може становити небезпеку чи перешкоджати навчанню дитини або завдавати шкоди її здоров'ю, а також фізичному, розумовому, соціальному, духовному чи моральному розвитку.

### ЗАБОРОНА ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ

Компанія AGRANA не використовує примусову чи підневільну працю, тобто будь-яку роботу чи послуги, які вимагаються від особи під загрозою певного покарання та які ця особа не пропонує добровільно. Крім цього заборонене утримання посвідчень особи працівників після прийому на роботу.

### СВОБОДА ОБ'ЄДНАНЬ І УКЛАДВННЯ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Компанія AGRANA схвалює та поважає свободу

<sup>1</sup> Цей кодекс також ґрунтується на «Корпоративній соціальній відповідальності у сфері європейської цукрової промисловості – Кодексу поведінки» (детальну інформацію Ви можете знайти на сайті: <http://www.cefs.org>).



об'єднань працівників та їхнє право на вільне обрання представників і гарантує, що представники працівників не піддаватимуться жодним дискримінаціям. Компанія також визнає право працівників на укладання колективного трудового договору.

### **ЗДОРОВ'Я ТА БЕЗПЕКА НА РОБОТІ**

Компанія гарантує, що робоче місце та середовище (устаткування, обладнання та процеси, хімічні речовини тощо) не ставлять під загрозу фізичну цілісність і здоров'я працівників. Діяльність, спрямована на усунення причин виникнення нещасних випадків і покращення умов праці – мета поточних програм. Працівники проходять навчання з безпеки праці та здоров'я на їхніх посадах. Працівники повинні мати доступ до питної води, санітарно-технічного обладнання та кімнат відпочинку, обладнаних відповідно до вимог застосовного законодавства. Робоче місце та середовище мусять бути оснащені запасними виходами, протипожежним обладнанням і належним освітленням. Крім цього має бути надано належний захист для осіб, які не палять.

### **НАВКОЛИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ**

Процедури та стандарти щодо утилізації відходів, використання й ліквідації хімічних речовин та інших небезпечних матеріалів, викидів та очистки стічних вод повинні відповідати вимогам законодавства або перевищувати ці вимоги.