



ETISKE REGLER

DISSE ETISKE REGLER ER BASERET PÅ VIRKSOMHEDENS VÆRDIER. FORMÅLET ER AT SIKRE, AT ALLE MEDARBEJDERE, LEDERE OG DIREKTØRER INDEN FOR AGRANA, VIL LEVE OG HANDLE I OVERENSSTEMMELSE MED DISSE VÆRDIER OG PRINCIPPER. DISSE ETISKE REGLER ER UDARBEJDET TIL, AT GIVE EN BRED OG KLAR FORSTÅELSE AF DEN ADFÆRD, DER FORVENTES AF ALLE VORES MEDARBEJDERE OVERALT HVOR VI DRIVER FORRETNING

AGRANA forpligter sig til, at drive forretning på en etisk, lovlig og ansvarlig måde. AGRANA har derfor udarbejdet disse etiske regler for social ansvarlighed som praksis og forpligter sig til at sikre, at disse regler overholdes i alle vores anlæg verden over. AGRANA forventer endvidere, at vores leverandører og/eller kontrahenter opfylder kravene, der udstikkes af denne politik. Anerkendte normer, som FN's Verdenserklæring om Menneskerettighederne (UDHR) eller den internationale arbejdsorganisationens (ILO) konventioner, er blevet anvendt som referencer ved udarbejdelsen af dette kodeks¹. Principperne nedenfor henviser til disse normer.

OVERHOLDELSE AF LOVKRAV

Alle AGRANAS forretningsaktiviteter skal være i overensstemmelse med alle gældende nationale og internationale lovkrav og AGRANAS normer for ansættelse og produktion. AGRANA skal endvidere efterkomme gældende regler og bestemmelser for bekæmpelse af bestikkelse og korruption i alle deres forretningsaktiviteter.

FORBUD MOD DISKRIMINERING OG CHIKANE

AGRANA må ikke tage del i nogen diskriminerende praksis. Med diskriminering forstås enhver forskelsbehandling, udelukkelse eller præference, der begrænser ligestilling eller vilkår i ansættelse eller beskæftigelse, som kunne være baseret på hudfarve, køn, religion, politisk holdning, alder, nationalitet, social eller etnisk herkomst, familiepligter eller enhver anden faktor i denne sammenhæng. AGRANA forpligter sig endvidere til at sikre en arbejdsplads, der er fri for enhver form for chikane.

AFLØNNING OG GODER

Virksomheden sikrer, at ingen løn er lavere end den gældende mindsteløn. AGRANA fratrækker eller tilbageholder ikke løn af disciplinære årsager og påtvinger ikke betingelserne for ansættelsen. Løn, der udbetales til medarbejdere, skal være i overensstemmelse med alle gældende love om aflønning, heriblandt de love, der vedrører mindsteløn, overarbejdstimer og ydelser med hjemmel i lovgivningen.

ARBEJDESTID

AGRANA garanterer, at gældende juridiske begrænsninger for arbejdstid, bliver overholdt. Det maksimalt tilladte antal arbejdstimer i en uge bliver bestemt af national lovgivning og de tilsvarende standarder i den internationale arbejdsorganisation. Overtid er begrænset ifølge lokale juridiske og kontraktmæssige bestemmelser. Medarbejderne har mindst en fridag om ugen med undtagelse af usædvanlige omstændigheder og kun i en begrænset tidsperiode. Arbejdsorganisationen sørger for hvilepauser når nødvendigt for ikke at påvirke medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

FORBUD MOD BØRNEARBEJDE

AGRANA accepterer ikke ansættelse af børn under 15 år med undtagelse af hvor det tillades af lovgivningen, men ansætter under ingen omstændigheder børn under 14 år. Hvis en gældende lovgivning udstikker en højere minimumsalder eller tvungen skolegang går til over 15 år, er dette grænsen, som er gældende. Almene undervisnings- og uddannelsesprogrammer, der følges af børn i skoler eller andre institutioner, er ikke omfattet af denne begrænsning. Alle unge medarbejdere skal beskyttes mod at udføre arbejde, der sandsynligvis er farligt, griber ind i barnets uddannelse, eller kan være skadeligt for barnets sundhed, fysiske, intellektuelle, sociale, åndelige eller morale udvikling.

FORBUD MOD TVANGSARBEJDE

AGRANA anvender ikke tvangsarbejde eller obligatorisk arbejde, det vil sige alt arbejde eller alle ydelser, der kræves af en person under trussel med en eventuel straf, og som den givne person, ikke har tilbudt at udføre frivilligt. Endvidere er tilbageholdelse af medarbejdernes identifikationspapirer ved ansættelsen forbudt.

FORENINGSFRIHED OG OVERENSKOMSTFORHANDLINGER

AGRANA anerkender og respekterer medarbejdernes foreningsfrihed og deres ret til selv at vælge deres repræsentanter, og sikrer endvidere, at ingen medarbejderrepræsentanter lider under nogen form for diskriminering. Virksomheden anerkender yderligere, medarbejdernes ret til overenskomstforhandling.

¹ Dette kodeks er ligeledes baseret på "Virksomhedernes Sociale Ansvar (CSR) i den Europæiske sukkerindustri – Etisk adfærd" (se <http://www.cefs.org>).



SUNDHED OG SIKKERHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

Virksomheden sikrer, at arbejdspladsen og dennes miljø (maskiner, udstyr og processer, kemiske stoffer,...), ikke indebærer risiko for medarbejdernes fysiske velfærd eller sundhed. Foranstaltninger til reducere af årsager til ulykker og forbedring af arbejdsmiljøet er målet for løbende programmer. Medarbejderne tilbydes uddannelse i forbindelse med sundhed og sikkerhed i deres arbejde. Medarbejderne skal have adgang til drikkevand, sanitært udstyr samt sociale rum, der er bygget og vedligeholdt i overensstemmelse med gældende lovkrav. Arbejdspladsen og arbejdsmiljøet skal være udstyret med nødudgange, udstyr til brandbeskyttelse og hensigtsmæssig belysning. Der skal endvidere sørges for hensigtsmæssig beskyttelse til ikke-rygere.

MILJØ

Procedurer og normer vedrørende affaldshåndtering, behandling og bortskaffelse af kemikalier og andre farlige materialer, emissions- og spildevandsbehandling, skal mindst overholde de lovfæstede krav eller overgå dem.