



# CODE DE CONDUITE

LE PRESENT CODE DE CONDUITE EST BASE SUR LES VALEURS D'AGRANA. LA CONFORMITE CONSTITUE LA BASE DE TOUTES LES ACTIVITES COMMERCIALES ET DES DECISIONS DE L'ENTREPRISE ET FAIT PARTIE INTEGRANTE DE LA STRATEGIE D'ENTREPRISE. CE CODE VISE A TRANSMETTRE UNE COMPREHENSION CLAIRE DU COMPORTEMENT QUE NOUS ATTENDONS DE TOUS LES ACTEURS INTERNES DE NOS SOCIETES ET FILIALES DU GROUPE AGRANA, QU'IL S'AGISSE DE NOS EMPLOYES OU DE NOS CADRES, AINSI QUE DE NOS ACTEURS EXTERNES, TELS QUE NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX.

L'ADHESION A CE CODE DE CONDUITE AINSI QUE LE RESPECT DE CELUI-CI CONSTITUE UNE OBLIGATION POUR TOUS LES PARTENAIRES COMMERCIAUX D'AGRANA DANS LE MONDE ET CE, DES LEUR SELECTION.

NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITES COMMERCIALES, LA TRANSFORMATION DES PRODUITS AGRICOLES, DE MANIERE ETHIQUE, LEGALE ET RESPONSABLE EN TERMES DE DURABILITE. LA RESPONSABILITE SOCIALE, ECONOMIQUE ET ECOLOGIQUE EST AU CENTRE DE NOS PREOCCUPATIONS. NOTRE OBJECTIF EST DE FOURNIR LA DIVERSITE DE NOS PRODUITS AUX GENERATIONS FUTURES ET DE CONTRIBUER DE MANIERE SIGNIFICATIVE A LA RESOLUTION DES DEFIS DE CE MONDE.

## **RESPECT DES LOIS**

Nous attendons le respect de toutes les exigences légales applicables aux niveaux national et international, ainsi qu'aux normes AGRANA.

## **QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS**

Les produits AGRANA sont fabriqués selon des standards exigeants en termes de qualité et de sécurité et se conforment aux réglementations et spécifications applicables.

## **ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE CONCURRENCE**

Nous nous engageons sans restriction à pratiquer la concurrence par des moyens équitables, en particulier dans le respect du droit de la concurrence et des cartels. En interne, la directive antitrust et la directive sur l'échange d'informations dans les co-entreprises d'AGRANA doivent être respectées.

## **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

Nous ne tolérons ni la corruption ni les pots-de-vin. Nos relations commerciales doivent être fondées uniquement sur des critères objectifs. Il s'agit ici du respect des normes environnementales et sociales et des principes de bonne gouvernance d'entreprise en plus de la qualité, la fiabilité et de prix compétitifs.

En ce qui concerne les cadeaux et les invitations, le caractère rationnel, la pertinence et le jugement extérieur doivent toujours être pris en compte. Les dons locaux ne doivent jamais présenter une valeur déraisonnablement élevée et pouvoir être considérés comme de la corruption.

Toute activité illégale et non autorisée, spécifiquement en matière de pots-de-vin, est proscrite et peut avoir des conséquences pénales. En interne, les directives anti-corruption et fiscales locales applicables d'AGRANA doivent être respectées.

## **CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Dans le cadre de l'activité commerciale, les collaborateurs et cadres d'AGRANA peuvent se retrouver dans des situations où leurs intérêts personnels ou économiques entreraient en conflit avec les intérêts d'AGRANA. Même en cas de décisions personnelles ou de relations d'affaires avec des tiers, seuls des critères objectifs comptent. En cas de conflit d'intérêts, il convient de respecter la directive interne d'AGRANA sur les conflits d'intérêts.

## **CONTRÔLE DU BLANCHIMENT D'ARGENT ET DES PARTENAIRES COMMERCIAUX**

Les partenaires commerciaux doivent se conformer aux valeurs et

aux spécifications AGRANA applicables. Ils doivent également tenir compte des principes énoncés dans le présent code de conduite lorsqu'ils choisissent leurs propres partenaires dans la chaîne de valeur et prennent les mesures appropriées pour garantir et prouver le respect de ces principes. Le blanchiment d'argent n'est pas toléré. Nous vérifions l'identité des partenaires commerciaux existants et potentiels en fonction des risques. Il convient de se conformer aux directives relatives aux sanctions, contrôles entrants et sortants ainsi qu'aux directives en vigueur concernant la prévention d'un financement du terrorisme.

## **SECRETS COMMERCIAUX ET DROIT DE PROTECTION DES TIERS**

Toutes les informations confidentielles de quelque nature que ce soit (par exemple les technologies utilisées, la propriété intellectuelle, les informations commerciales, financières et comptables, etc.), qui sont obtenues au cours des activités professionnelles doivent être utilisées exclusivement dans l'intérêt d'AGRANA et non pour la poursuite d'intérêts propres ou au bénéfice d'un tiers. Les droits de protection des tiers sont également à respecter.

## **PROTECTION DES DONNÉES**

Nous attachons une importance toute particulière à la protection des données personnelles. Par conséquent, nous prenons toutes les précautions nécessaires pour que la collecte, le traitement et l'utilisation des données soient transparents, conformes aux finalités, compréhensibles et minutieux. En interne, il convient de respecter la politique de confidentialité.

## **RAPPORT FINANCIER**

Dans le cadre d'un système de contrôle interne, le principe du double contrôle s'applique et les processus commerciaux doivent être documentés de manière adéquate. De tels contrôles doivent garantir l'enregistrement complet et correct des informations comptables.

AGRANA s'est engagée à présenter un rapport financier public et transparent aux marchés de capitaux, conformément aux normes comptables internationales.

## **COMMUNICATION**

Nous appliquons le plus grand soin possible dans toutes les formes de présentation externe et adhérons à l'identité de l'entreprise. Nous attachons une grande importance à une communication claire et ouverte, dans laquelle il convient de se conformer à la directive de communication d'AGRANA en interne.



## **MARCHÉS DES CAPITAUX**

AGRANA, en tant que société cotée en bourse, a mis en place des mesures organisationnelles appropriées pour la prévention des abus du marché et des délits d'initiés. La directive de conformité AGRANA en ce qui concerne les marchés de capitaux doit être respectée.

## **RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX**

Le salaire versé aux employés doit respecter toutes les lois et normes applicables, notamment les dispositions sur le salaire minimum, les heures supplémentaires et les avantages légaux ainsi que sur les congés payés.<sup>1</sup> Garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale est important pour nous.

## **TEMPS DE TRAVAIL**

Nous nous conformons aux limitations légales sur le temps de travail. Le temps de travail maximal autorisé par semaine de travail est régi par la législation nationale et conformément aux conventions de l'organisation internationale du travail (OIT). La limitation des heures supplémentaires est réglementée conformément aux obligations légales et contractuelles applicables. Un jour de congé par semaine au minimum, à l'exception de circonstances exceptionnelles, et ce, pour une période limitée, doit être octroyé aux employés. Nous nous assurons du respect des pauses nécessaires pour ne pas compromettre la sécurité et la santé des employés. La conciliation de la vie personnelle et professionnelle nous tient à cœur.

## **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Nous mettons tout en œuvre pour que le lieu de travail et son environnement ne mettent pas en danger l'intégrité physique ou la santé des individus. Notre objectif est de réduire en permanence le risque d'accident et d'améliorer sans cesse les conditions de travail à l'aide de mesures adéquates, telles que des formations. L'accès à l'eau potable, à des installations sanitaires et espaces communs est garanti. Le lieu de travail et son environnement doivent disposer d'issues de secours appropriées, d'un équipement de protection contre les incendies et d'un éclairage adéquat. La protection adéquate des non-fumeurs est également à prendre en compte.

## **DROITS DE L'HOMME**

La prise en compte des prescriptions en vigueur relatives au respect des droits de l'homme fait partie intégrante de notre responsabilité entrepreneuriale. Nous attendons de chacun qu'il respecte la dignité et les droits individuels d'autrui. AGRANA a élaboré et publié une politique en matière de droits humains.

## **INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS, DU TRAVAIL FORCÉ ET DE L'ESCLAVAGE**

Nous n'acceptons aucune forme de travail des enfants, travail forcé ou esclavage. Nous respectons toutes les lois, prescriptions et dispositions nationales ou internationales pertinentes en vigueur dans les pays concernés, ainsi que les normes internationales en vigueur. Tous les jeunes travailleurs doivent être protégés contre tout travail susceptible d'avoir des répercussions dangereuses ou nocives sur leur santé physique ou mentale ou leur éducation, mais aussi sur leur développement social, psychologique ou moral.

## **INTERDICTION DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT**

Des rapports entre collègues et avec les tiers cordiaux, pondérés, justes et respectueux sont attendus de tous les employés. La discrimination et le harcèlement, de quelque nature qu'ils soient, ne seront en aucun cas tolérés. On entend par discrimination tout type de distinction, d'exclusion ou de préférence qui restreignent l'égalité de traitement ou l'accès au travail et à l'emploi et qui se fondent sur la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, la

religion, les convictions politiques, l'âge, l'origine nationale, sociale ou ethnique, le handicap, l'appartenance à un syndicat, les obligations familiales ou autres considérations similaires de ce type.

## **LIBERTÉ DE RÉUNION ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES**

Nous reconnaissons et respectons le droit des employés à la liberté de réunion et leur droit de choisir leurs représentants librement et en toute indépendance, et garantissons que ces représentants ne seront victimes d'aucune forme de discrimination. Nous reconnaissons également le droit des employés à la négociation collective et à l'exercice du droit de grève.

## **ENVIRONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Nous sommes conscients de notre responsabilité en matière d'environnement et de protection du climat. Nous nous engageons à appliquer des pratiques commerciales durables dans le domaine de l'écologie, et à exercer une influence positive sur les communautés et les environnements dans lesquels nous sommes présents. Nous veillons à ce que les ressources nécessaires, y compris la consommation d'énergie et les émissions, l'approvisionnement en eau, l'épuration de l'eau, les déchets et les possibles impacts environnementaux soient minimisés dans le cadre de nos activités commerciales et dans la chaîne d'approvisionnement. Toutes les procédures et normes doivent satisfaire aux exigences légales, voire les dépasser. Nous agissons conformément aux accords environnementaux internationaux. En interne, la politique environnementale d'Agrana ainsi que ses principes relatifs à l'approvisionnement en matières premières agricoles et produits primaires doivent être respectés.

L'utilisation des sols doit se faire en harmonie avec l'environnement et le paysage et se dérouler conformément aux lois relatives à la protection de la nature, de la propriété et à l'utilisation des sols.

## **RESPONSABILITÉ DE MISE EN ŒUVRE ET SIGNALEMENT**

Nous sommes collectivement responsables du respect du Code et des directives de l'entreprise et attendons la même responsabilisation de la part de nos partenaires commerciaux.

Les cadres d'AGRANA doivent organiser leur service de manière à assurer le respect du Code de conduite, des directives internes de l'entreprise et des réglementations légales.

Dans le cadre de leur devoir de loyauté, tous les employés d'AGRANA doivent immédiatement signaler les violations du Code de conduite via le canal de signalement standard interne d'AGRANA. En outre, les employés du groupe et toutes les parties prenantes peuvent soumettre des rapports de manière anonyme via le [système d'alerte d'AGRANA](#). Les parties prenantes internes d'AGRANA doivent se conformer à la directive d'AGRANA relative aux lanceurs d'alerte pendant ce processus. Les représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte sont interdites et la confidentialité de ces rapports est garantie. Tous les rapports sont examinés, traités, documentés et clos après que des mesures ont été prises.

<sup>1</sup> Lors de la création de ce code, des normes reconnues telles que la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) ou les conventions de l'Organisation internationale du travail ILO (International Labour Organisation), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises, UN Global Compact, le Code de conduite de BSCI et les Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU ont été prises en compte.