



# VERHALTENSKODEX

DER VORLIEGENDE VERHALTENSKODEX BASIERT AUF DEN WERTVORSTELLUNGEN DES UNTERNEHMENS. SEIN ZWECK BESTEHT DARIN, SICHERZUSTELLEN, DASS SÄMTLICHE MITARBEITER, MANAGER UND DIREKTOREN VON AGRANA GEMÄSS DEN DARIN ENTHALTENEN WERTEN UND VORGABEN LEBEN UND HANDELN. DER KODEX SOLL EIN GRUNDSÄTZLICHES UND EINDEUTIGES VERSTÄNDNIS JENES VERHALTENS VERMITTELN, DAS WIR VON ALL UNSEREN MITARBEITERN IN ALLEN ARBEITSBEREICHEN UND AN ALLEN ARBEITSORTEN ERWARTEN.

AGRANA verpflichtet sich dazu, ihre Geschäftstätigkeit auf ethische, legale und verantwortungsvolle Art und Weise auszuüben. Aus diesem Grund hat AGRANA sich den vorliegenden Verhaltenskodex über gesellschaftliche Verantwortung auferlegt. Das Unternehmen verpflichtet sich sicherzustellen, dass dieser Kodex in allen seinen Geschäftsstellen und Niederlassungen auf der ganzen Welt respektiert wird. Gleichzeitig erwartet AGRANA von ihren Lieferanten bzw. Vertragspartnern, dass auch diese sich gemäß den in diesen Richtlinien dargelegten Vorgaben verhalten. Bei der Erstellung dieses Kodex wurde auf anerkannte Standards wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der vereinten Nationen (AEMR) oder die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (International Labour Organisation) Bezug genommen<sup>1</sup>. Die nachstehend angeführten Prinzipien basieren auf diesen Standards.

## **EINHALTUNG VON GESETZEN**

Sämtliche Geschäftstätigkeiten von AGRANA haben allen anwendbaren gesetzlichen Erfordernissen auf nationaler und internationaler Ebene ebenso wie den AGRANA Standards in Hinblick auf Beschäftigung und Herstellung zu entsprechen. AGRANA verpflichtet sich weiters, bei all ihren Geschäftstätigkeiten allfällig geltende Antibeistechungs- und Antikorruptionsgesetze und -vorschriften zu beachten.

## **VERBOT VON DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG**

AGRANA wird keinerlei diskriminierende Maßnahmen setzen oder Handlungen begehen. Diskriminierung bedeutet jede Art von Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung, die die Gleichbehandlung oder die Zugangsmöglichkeiten zu Arbeit und Beschäftigung einschränken und die möglicherweise auf Hautfarbe, Geschlecht, Religionsbekenntnis, politische Überzeugung, Alter, nationale, soziale oder ethnische Herkunft, familiäre Verpflichtungen oder ähnliche Überlegungen dieser Art zurückzuführen sind. AGRANA bekennt sich überdies zu Arbeitsplätzen, die frei von jeder Art von Belästigung und Schikanen sind.

## **ENTLOHNUNG UND VERGÜNSTIGUNGEN**

Das Unternehmen garantiert, keine Löhne unter dem gesetzlich gültigen Mindestlohn auszuzahlen. AGRANA wird weder aus disziplinarischen Gründen noch als Beschäftigungsbedingung Bezahlungen kürzen oder einbehalten. Die den Mitarbeitern ausbezahlte Entlohnung muss alle gültigen Gesetze zu Löhnen und Gehältern erfüllen, einschließlich den Bestimmungen zu Mindestgehältern, Überstunden und gesetzlich festgelegten Vergünstigungen.

## **ARBEITSZEIT**

AGRANA gewährleistet, dass die geltenden gesetzlichen Arbeitszeitbeschränkungen eingehalten werden. Die maximal erlaubte Arbeitszeit pro Woche wird durch nationale Gesetze und entsprechend der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation geregelt. Die Beschränkung der Überstunden wird gemäß den regionalen gesetzlichen bzw. vertraglichen Verpflichtungen geregelt. Den Arbeitnehmern steht, mit Ausnahme von außergewöhnlichen Umständen und für eine beschränkte Zeitspanne, zumindest ein freier Tag pro Woche zu. Die Arbeitsorganisation sorgt für die erforderlichen Arbeitspausen,

um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter nicht zu gefährden.

## **VERBOT VON KINDERARBEIT**

AGRANA akzeptiert keine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren, es sei denn, dies ist durch gesetzliche Bestimmungen gestattet, in keinem Fall jedoch unter 14 Jahren. Für den Fall, dass die geltenden Gesetze ein höheres Mindestbeschäftigungsalter vorschreiben oder die gesetzliche Schulpflicht über 15 Jahren endet, wird dieses Alterslimit als gültig erachtet. Allgemeine Ausbildungs- oder Trainingsprogramme, die von Kindern in Schulen oder anderen Institutionen in Anspruch genommen werden, fallen nicht unter diese Beschränkung. Alle jungen Arbeitnehmer müssen davor geschützt werden, irgendwelche Arbeiten zu verrichten, die aller Voraussicht nach gefährlich sind oder die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen oder auch seine Gesundheit oder seine physische, psychische, soziale, geistige oder moralische Weiterentwicklung gefährden.

## **VERBOT VON ZWANGSARBEIT**

AGRANA bedient sich weder Zwangs- noch Pflichtarbeit, worunter jene Arbeit oder Dienstleistung zu verstehen ist, die unter Androhung von Strafe verrichtet wird oder für deren Verrichtung sich jemand nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenso ist es verboten, persönliche Ausweisdokumente von Beschäftigten bei Antritt des Dienstverhältnisses einzubehalten.

## **VERSAMMLUNGSFREIHEIT & KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN**

AGRANA anerkennt und respektiert das Recht der Arbeitnehmer auf Versammlungsfreiheit sowie deren Recht, sich ihre Vertreter frei und unabhängig zu wählen und garantiert, dass diese Vertreter keiner Form von Diskriminierung ausgesetzt sind. Das Unternehmen anerkennt auch das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivvertragsverhandlungen.

## **GESUNDHEIT & SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ**

Das Unternehmen stellt sicher, dass der Arbeitsplatz und seine Umgebung (Maschinen, Ausrüstungsgegenstände und Arbeitsablauf, chemische Arbeitsstoffe, etc.) weder die körperliche Unversehrtheit noch die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden. Geeignete Maßnahmen zur Verminderung von Unfallgefahr und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind das Ziel regelmäßig stattfindender Optimierungsprogramme. Die Arbeitnehmer erhalten darüber hinaus Schulungen über Sicherheit und Gesundheit im Beruf und am Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmer müssen über einen garantierten Zugang zu Trinkwasser, Sanitäreinrichtungen und Sozialräumen verfügen, die in Übereinstimmung mit den dafür anwendbaren gesetzlichen Vorschriften errichtet wurden und dementsprechend weiter aufrechterhalten werden. Der Arbeitsplatz und sein Umfeld müssen über geeignete Notausgänge, Brandschutzeinrichtungen sowie über ausreichende Beleuchtung verfügen. Für einen adäquaten Nichtraucherschutz ist ebenfalls Sorge zu tragen.

## **UMWELT**

Verfahren und Standards für die Abfallbehandlung, für den Umgang mit und die Entsorgung von chemischen und anderen gefährlichen Materialien, für Emissionen und für die Abwasseraufbereitung haben zumindest den gesetzlichen Mindestanforderungen zu entsprechen oder diese zu übertreffen.

<sup>1</sup> Dieser Verhaltenskodex basiert auch auf dem „Verhaltenskodex der Zuckerindustrie“ ([www.cefs.org](http://www.cefs.org)).