CÓDIGO DE CONDUCTA

EL PRESENTE CÓDIGO DE CONDUCTA ESTÁ BASADO EN LOS VALORES AGRANA. CONSTITUYE EL FUNDAMENTO DE TODAS NUESTRAS ACTIVIDADES Y DECISIONES DE NEGOCIOS. ESTE CÓDIGO TIENE EL PROPÓSITO DE OFRECER UNA COMPRENSIÓN CLARA Y ESENCIAL DEL COMPORTAMIENTO QUE ESPERAMOS DE TODOS NUESTROS EMPLEADOS, ADMINISTRADORES Y DIRECTORES EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS Y EN TODOS LOS LUGARES.

AGRANA tiene el compromiso de llevar a cabo sus actividades comerciales de una manera ética, legal, responsable y sustentable. Por este motivo, ha formulado el presente Código de conducta basado en la responsabilidad corporativa y social. Todos sus empleados deberán cumplir con él. AGRANA también espera que sus socios comerciales tengan un comportamiento acorde con las reglas establecidas en estas normas. Para redactar este Código, se consideraron debidamente estándares reconocidos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

CUMPLIMIENTO LEGAL

AGRANA y todos sus empleados en todo el mundo, deben cumplir todos los requerimientos legales vigentes a nivel nacional e internacional, así como las normas AGRANA en términos de empleo y producción. Los productos de AGRANA están fabricados con los más altos estándares de calidad y seguridad del producto y cumplen con todas las normas y especificaciones vigentes.

ANTICORRUPCIÓN

No se tolerará la corrupción. AGRANA tiene el compromiso de cumplir con todas las leyes y normas vigentes así como las políticas internas en contra de la corrupción y el soborno durante la ejecución de todas sus actividades de negocios.
En lo que respecta a regalos y entretenimiento, se deben observar la eficiencia, lo pertinente y la visibilidad en cualquier caso. Los regalos no deben ser de un valor inadecuadamente alto, ni considerarse o entenderse como un soborno.
Las prácticas comerciales son diferentes en las distintas partes del mundo. Se deben tomar en cuenta las prácticas y costumbres de cada país. Sin embargo, también se debe tener en cuenta que esto no genera una dependencia obligatoria.
Específicamente se prohíbe cualquier actividad ilegal o no autorizada, particularmente relacionada con los sobornos. Incurrir en alguna actividad de este tipo podría resultar en penalizaciones judiciales.

CONFLICTOS DE INTERESES

Todos los empleados deben mantener sus intereses personales y los de los mapas estrictamente separados en todo momento. En lo relacionado con las decisiones de personal o relaciones de negocios con terceros, solo se permite el uso de criterios objetivos.

En lo que se refiere a las actividades de negocios, es posible que los empleados se vean en situaciones en las que sus intereses personales o económicos están en conflicto con los intereses de AGRANA. En tales situaciones, el empleado debe actuar únicamente en favor de los intereses de AGRANA. En donde sea pertinente, los empleados tienen la obligación de manifestar de manera inmediata cualquier conflicto de intereses, ya sea real o potencial, o la mera apariencia de un conflicto, a su gerente, completamente, y sin necesidad de indicación, así como a solicitar un permiso especial en caso de ser necesario.

COMPETENCIA LEAL

AGRANA tiene un compromiso irrestricto con la competencia leal, que incluye particularmente la ley de competencia y antimonopolio.

INFORMES FINANCIEROS Y TRANSPARENCIA DEL MERCADO DE CAPITAL

Se deben documentar adecuadamente los procesos comerciales a través de un sistema de control interno. Los controles pertinentes tienen el propósito de asegurar el registro completo y exacto de la información relacionada con la contabilidad.
AGRANA tiene el compromiso de utilizar los estándares internacionales de contabilidad en los informes financieros abiertos y transparentes de la empresa para el mercado de capitales.

SECRETOS COMERCIALES Y MARCAS REGISTRADAS DE TERCEROS

La información confidencial de cualquier tipo (por ejemplo, la tecnología aplicada, la propiedad intelectual, la información de negocios, financiera y contable, las estimaciones, los planes de negocios y los proyectos de inversiones) que se obtienen durante el curso de las actividades profesionales solo se pueden usar en el interés de AGRANA y no se deben usar para la consecución de intereses de terceros.
Se deben respetar los intereses de terceros.

PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

Se espera que cada empleado sea amigable, objetivo, leal y respetuoso con sus colegas y con terceros. No se toleran la discriminación y el acoso de ningún tipo. AGRANA nunca tomará ninguna medida discriminatoria ni incurrirá en ninguna práctica semejante. La discriminación se define como cualquier tipo de acción, exclusión o preferencia que limita la igualdad de trato o el acceso a trabajos y al empleo, debido al color de la piel, género, orientación sexual, religión, credo, creencia política, edad, origen social o étnico, responsabilidades familiares o consideraciones similares de este curso.

REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES

La empresa se asegurará de que los sueldos superen el mínimo permitido por las leyes. AGRANA no reducirá ni retendrá los pagos por motivos de disciplina o como condición de empleo. El pago que se otorga a los empleados debe estar en total cumplimiento con las leyes vigentes sobre pagos y salarios, incluidos aquellos relacionados con el salario mínimo, las horas extra y las prestaciones.

HORAS DE TRABAJO

AGRANA garantiza que se cumpla con las restricciones legales vigentes respecto a las horas de trabajo. La cantidad máxima de horas de trabajo por semana está regulada por las leyes nacionales y los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo. Las restricciones respecto a las horas de trabajo están reguladas por las leyes vigentes y las obligaciones contractuales. Excepto en circunstancias excepcionales y por un período limitado, los empleados tienen derecho a un día de descanso por semana como mínimo. Los horarios de trabajo incluyen los descansos necesarios para prevenir riesgos de seguridad y a la salud de los empleados.

PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL

AGRANA no emplea a trabajadores jóvenes menores de 15 años, a menos que la ley lo permita; sin embargo, en ningún caso se aceptan menores de 14 años de edad. En el caso de que las leyes vigentes establezcan una edad mínima mayor para el empleo, o si el requisito legal para la escuela es de más de 15 años, se considerarán válidos los límites de edad correspondientes. Todos los trabajadores jóvenes deben gozar de protección para realizar cualquier trabajo que sea riesgoso, que interfiera con su educació, o incluso que ponga en peligro su salud física o metal, o su desarrollo social, espiritual o moral.

PROHIBICIÓN DE TRABAJO FORZADO

AGRANA no utiliza trabajo forzado u obligatorio, lo cual implica que el trabajo o servicio se realiza bajo amenaza de castigo o de forma involuntaria. También está prohibido retener los documentos de identificación de los empleados al inicio de su empleo.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

AGRANA reconoce y respeta los derechos de los empleados a la libertad de asociación y su derecho para escoger a sus representantes de manera libre e independiente; la empresa garantiza que esos representantes no están expuestos a ninguna forma de discriminación. La empresa también reconoce el derecho de los trabajadores para la negociación colectiva.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

AGRANA realizará todo el esfuerzo que sea necesario para asegurarse de que el lugar de trabajo y el ambiente (máquinas, equipo y agentes químicos, etc.) no representen un peligro para la seguridad física o para la salud de los trabajadores. Los trabajadores también recibirán entrenamiento sobre salud y seguridad en el trabajo. Los empleados deben tener un acceso garantizado a agua potable, limpieza y espacios sociales construidos de acuerdo con las leyes y normas vigentes, con su debido mantenimiento. El lugar de trabajo y su ambiente deben tener salidas de emergencia, equipo de protección contra incendios e iluminación adecuada. También debe existir protección adecuada para quienes no fuman.

EL MEDIO AMBIENTE

AGRANA está consciente de su responsabilidad con respecto a la protección del medio ambiente y la empresa tiene el compromiso de realizar actividades de negocios sustentables y ecológicas. Particularmente, los procedimientos y estándares para el tratamiento de desperdicios, el manejo y eliminación de químicos y otros materiales peligrosos, así como el control de las emisiones y el tratamiento de aguas residuales deben exceder los requisitos mínimos legales.

RESPONSABILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN

Todos los empleados son responsables del cumplimiento de este Código y de las políticas relacionadas de la empresa.

Todos los Miembros del consejo, Directores y Gerentes deben organizar sus departamentos de tal manera que se aseguren el cumplimiento de este Código de conducta, las políticas internas de la empresa, así como de los requerimientos legales.

Como parte de sus deberes fiduciarios, todos los empleados deben reportar inmediatamente cualquier violación de este Código de conducta a sus respectivos superiores.