



CÓDIGO DE CONDUCTA

ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA ESTÁ FUNDAMENTADO EN LOS VALORES DE AGRANA. EL CUMPLIMIENTO CONSTITUYE LA BASE DE TODAS LAS ACCIONES Y DECISIONES EMPRESARIALES Y FORMA PARTE DE LA ESTRATEGIA CORPORATIVA. EL CÓDIGO ESTÁ DISEÑADO PARA TRANSMITIR UNA COMPRENSIÓN CLARA DE LA CONDUCTA QUE ESPERAMOS DE TODOS NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS EN TODAS LAS EMPRESAS Y FILIALES DEL GRUPO AGRANA, COMO NUESTROS EMPLEADOS Y DIRECTIVOS, Y DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS, COMO NUESTROS SOCIOS COMERCIALES.

LA ACEPTACIÓN Y EL CUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA SE EXIGE A TODOS LOS SOCIOS COMERCIALES DE AGRANA EN TODO EL MUNDO Y SE OBSERVA YA DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN.

LLEVAMOS A CABO NUESTRA ACTIVIDAD, EL REFINADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS, DE FORMA ECOLÓGICA Y ÉTICAMENTE SOSTENIBLE Y LEGAL. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL, ECONÓMICA Y ECOLÓGICA ES FUNDAMENTAL PARA NUESTRA EMPRESA. NUESTRO OBJETIVO ES PROPORCIONAR A LAS GENERACIONES FUTURAS LA DIVERSIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS Y CONTRIBUIR DE FORMA SIGNIFICATIVA A RESOLVER LOS RETOS DE ESTE MUNDO.

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES

Esperamos que se cumplan todos los requisitos legales vigentes a nivel nacional e internacional, así como las normas de AGRANA.

CALIDAD Y SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS

Los productos AGRANA se fabrican de acuerdo con elevados estándares de calidad y seguridad del producto y cumplen con las regulaciones y especificaciones pertinentes.

EQUIDAD EN LA COMPETITIVIDAD

Nos comprometemos a competir sin restricción haciendo uso de medios justos y, en particular, respetando el cumplimiento de las leyes en materia de competitividad y antimonopolio. Internamente, AGRANA debe cumplir con la Directiva sobre el cumplimiento de la normativa antimonopolio y la Directiva sobre el intercambio de información en empresas conjuntas.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

No toleramos la corrupción ni el soborno. Nuestras relaciones comerciales deben basarse únicamente en criterios objetivos. Además de la calidad, la fiabilidad y los precios competitivos, también se incluye el cumplimiento de los estándares ecológicos y sociales, así como los principios del buen gobierno corporativo. En el caso de regalos e invitaciones, siempre se deben tener en cuenta la eficiencia económica, la adecuación y la proyección exterior. Las subvenciones locales no pueden en ningún caso tener un valor excesivamente elevado ni deben considerarse o entenderse como sobornos. Cualquier actividad ilegal y no autorizada en particular relacionada con sobornos está prohibida y puede tener consecuencias penales. Internamente, AGRANA debe cumplir con las directrices locales aplicables en materia de anticorrupción y fiscalidad.

CONFLICTOS DE INTERESES

En el marco de la empresa, es posible que los empleados y directores de AGRANA se encuentren en situaciones en las que sus intereses personales o económicos puedan entrar en conflicto con los intereses de AGRANA. En dichas situaciones, los empleados deben actuar en favor del interés de AGRANA en todo momento. Incluso en decisiones relacionadas con el personal o las relaciones comerciales con terceros, solo deben establecerse criterios objetivos.

En el caso de un conflicto de intereses, AGRANA debe cumplir internamente con la Política de Conflictos de Intereses.

COMPROBACIÓN DE LOS SOCIOS COMERCIALES Y BLANQUEO DE CAPITAL

Los socios comerciales deberán cumplir con los valores y directrices aplicables de AGRANA. Los socios comerciales también tendrán en cuenta los principios establecidos en el presente Código de conducta cuando seleccionen a sus propios socios comerciales en la cadena de valor y adoptarán las medidas adecuadas para garantizar y demostrar dicho cumplimiento. No se tolera el blanqueo de capitales. Comprobamos la identidad de los socios comerciales existentes y potenciales sobre una base de riesgo.

Deben tenerse en cuenta los requisitos para el control de sanciones, importaciones y exportaciones, así como las normativas vigentes en materia de prevención de financiación del terrorismo.

SECRETOS COMERCIALES Y DERECHOS DE PROPIEDAD DE TERCEROS

La información confidencial de cualquier tipo (p. ej.: tecnologías utilizadas; propiedad intelectual; información comercial, financiera y contable; pronósticos; planes de negocios, proyectos de inversión, etc.) obtenida durante el ejercicio de la actividad profesional solo se puede utilizar en interés de AGRANA, y no para la búsqueda de recursos propios o de terceros. Asimismo, deben respetarse los derechos de propiedad de terceros.

POLÍTICA DE PRIVACIDAD

La protección de los datos personales es muy importante para nosotros. Por lo tanto, tomamos todas las precauciones necesarias para garantizar que la recopilación, el procesamiento y el uso de los datos sean transparentes, no comprometidos, comprensibles y precisos. Internamente, AGRANA debe cumplir con la Política de privacidad.

INFORMACIÓN FINANCIERA

Como parte de un sistema de control interno, se aplica el principio de doble control y los procesos empresariales deben documentarse de forma adecuada. Estos controles deben garantizar la recopilación completa y precisa de la información contable.

AGRANA se compromete a presentar informes financieros de manera abierta y transparente a los mercados de capital mediante estándares contables internacionales.

COMUNICACIÓN

En todas las formas de presentación externa, aplicamos el mayor cuidado posible y nos ceñimos a la identidad corporativa. Damos importancia a una comunicación clara y abierta, mientras que internamente AGRANA debe cumplir con la directriz de comunicación.



MERCADO DE CAPITALES

Nosotros, como empresa que cotiza en bolsa, tomamos las medidas organizativas adecuadas para evitar tanto el abuso de información privilegiada como el abuso de mercado. Se debe respetar la Directiva de cumplimiento interna de AGRANA sobre el mercado de capitales.

REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS

El salario pagado a los empleados debe cumplir con todas las leyes y normas aplicables¹, incluido el salario mínimo, las horas extra y los beneficios legales, así como las vacaciones pagadas. El pago de un salario igual por un trabajo de igual valor es una preocupación importante para nosotros.

JORNADA LABORAL

Cumplimos con las restricciones legales de trabajo vigentes. La jornada laboral máxima permitida por semana se rige por las leyes nacionales y cumple con las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (IAO, por sus siglas en alemán). La limitación de las horas extraordinarias se rige por las obligaciones legales y contractuales aplicables. Los empleados tienen derecho a al menos un día de descanso por semana, excepto en circunstancias excepcionales y por un período de tiempo limitado. Garantizamos los descansos necesarios para no poner en peligro la seguridad ni la salud de los empleados. La compatibilidad entre la vida laboral y la privada es una preocupación importante para nosotros.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

Hacemos todo lo posible para garantizar que el lugar de trabajo y su entorno (maquinaria, equipos y procesos de trabajo, agentes químicos, etc.) no pongan en peligro la integridad física ni la salud de las personas. Nuestro objetivo es reducir continuamente el riesgo de accidentes y mejorar las condiciones de trabajo mediante medidas adecuadas, como la formación. El acceso a agua potable, saneamiento y salas de esparcimiento social está garantizado. El lugar de trabajo y su entorno deben contar con salidas de emergencia apropiadas, equipo de protección contra incendios e iluminación adecuada. También se debe tener en cuenta la protección adecuada de las personas no fumadoras.

DERECHOS HUMANOS

El respeto de la normativa aplicable en materia de protección de los derechos humanos es parte integrante de nuestra responsabilidad empresarial. Esperamos que todos respeten la dignidad y los derechos personales de las personas. AGRANA ha elaborado y publicado la Política de Derechos Humanos del Grupo AGRANA.

PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, FORZADO Y OBLIGATORIO, Y DE LA ESCLAVITUD

No aceptamos ninguna forma de trabajo infantil, forzado u obligatorio, ni de esclavitud. Cumplimos todas las leyes, normas y reglamentos nacionales e internacionales aplicables en los respectivos países, así como las normas internacionales aplicables. Debe protegerse a todos los trabajadores jóvenes de la realización de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o que pueda afectar la salud física o mental del trabajador joven o poner en peligro su educación o desarrollo social, mental o moral.

No utilizamos mano de obra procedente de trabajo forzado ni obligatorio, donde se incluyen los trabajos o servicios realizados bajo amenaza de castigo o para el desempeño de los cuales alguien no se ha ofrecido voluntariamente.

Asimismo, está prohibida la conservación de los documentos de identificación personal de los empleados una vez comenzada la relación laboral.

PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

Se espera que cada empleado tenga una relación amistosa,

informada, justa y respetuosa con compañeros y terceros. No se tolerará discriminación ni acoso de ningún tipo. No utilizamos ninguna medida discriminatoria. Se considera discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia que restrinja la igualdad de trato o acceso al trabajo y al empleo y que pueda basarse en el color de la piel, el género, la orientación sexual, la religión, las creencias políticas, la edad, el origen nacional, social o étnico, la discapacidad, la afiliación sindical, las responsabilidades familiares o consideraciones similares. Internamente, AGRANA debe cumplir con la Directiva de cumplimiento sobre diversidad e inclusión.

LIBERTAD DE REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Reconocemos y respetamos el derecho a la libertad de reunión, así como el derecho de los empleados a elegir a sus representantes de forma libre e independiente, y garantizamos que estos representantes no estén sometidos a ninguna forma de discriminación. También reconocemos el derecho de los empleados a la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

Somos conscientes de nuestra responsabilidad de proteger el medio ambiente y el clima y estamos comprometidos a nivel ecológico mediante prácticas comerciales sostenibles y tenemos un impacto positivo en las comunidades y entornos en los que estamos presentes. Tratamos de minimizar la necesidad de recursos, incluidos el uso y las emisiones de energía, el consumo de agua y la deposición de aguas residuales, así como los residuos y posibles impactos ambientales generados en nuestras operaciones comerciales y nuestra cadena de suministro. Todos los procedimientos y normas deben, como mínimo, cumplir o superar los requisitos legales y actuamos de acuerdo con los acuerdos medioambientales internacionales aplicables. Internamente, AGRANA debe cumplir con la Política medioambiental de AGRANA y los Principios de AGRANA para la adquisición de materias primas e insumos agrícolas.

El uso de la tierra debe respetar la naturaleza y el paisaje y debe estar dentro de las leyes de conservación de la naturaleza, la propiedad y los derechos de uso de la tierra.

RESPONSABILIDAD CON RESPECTO A LA IMPLEMENTACIÓN Y DENUNCIAS

Todos somos responsables de cumplir con el Código y las directivas relevantes de la empresa y esperamos el mismo trato por parte de nuestros socios comerciales.

Los directores de AGRANA deben organizar su departamento de tal forma que se garantice el cumplimiento del Código de conducta, las políticas corporativas y las regulaciones gubernamentales.

Como parte de su deber de lealtad, todos los empleados de AGRANA deben informar acerca de violaciones del Código de conducta inmediatamente a través del canal de informes estándar de AGRANA. Además, los empleados de AGRANA y todas las partes interesadas pueden presentar denuncias de forma anónima a través del [sistema de denuncia de irregularidades de AGRANA](#). Las partes interesadas internas de AGRANA deben cumplir la directriz de denuncia de irregularidades de AGRANA durante este proceso. Se prohíben las represalias contra los denunciantes y se garantiza la confidencialidad de las denuncias. Todas las denuncias se revisan, tramitan, documentan y archivan una vez que se han tomado las medidas oportunas.

¹Durante la elaboración de este código, se han tenido en cuenta estándares reconocidos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de las Naciones Unidas, las Directrices de la OCDE para las empresas, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Pacto Mundial de

las Naciones Unidas, el Código de conducta de la BSCI y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.