



ADAMA

Codul de Conduită al Grupului ADAMA

Versiunea octombrie 2021

Cuprins

Introducere 1. Generalități

- 1.1 Obiectiv
- 1.2 Statutul Codului
- 1.3 Aplicare

2. Angajamentul Grupului față de angajații săi

- 2.1 Angajarea la ADAMA este liber aleasă
- 2.2 Libertatea de asociere și dreptul la contracte colective de muncă
- 2.3 Condiții de angajare echitabile
- 2.4 Egalitate de șanse
- 2.5 Crearea unui mediu de lucru echitabil
- 2.6 Protejarea confidențialității
- 2.7 Siguranța muncii
- 2.8 Responsabilitatea managerilor

3. Responsabilitatea angajaților față de Grup

- 3.1 Protejarea activelor Grupului
- 3.2 Ținerea evidențelor și a documentelor comerciale
- 3.3 Evitarea conflictelor de interese
- 3.4 Protejarea confidențialității și schimbul de cunoștințe
- 3.5 Documentarea completă și exactă a acțiunilor
- 3.6 Politica privind tranzacțiile ilegale bazate pe informații privilegiate

4. Practica etică în afaceri

- 4.1 Relații adecvate cu autoritățile
- 4.2 Relații adecvate cu clienții
- 4.3 Relații adecvate cu furnizorii
- 4.4 Relații adecvate cu concurenții
- 4.5 Toleranță zero față de mită și corupție
- 4.6 Oferirea și acceptarea de cadouri, servicii și divertisment
- 4.7 Influențarea („Lobbying”)
- 4.8 Contribuții politice
- 4.9 Testarea pe animale

5. Angajamentul față de comunitate

6. Protecția mediului

7. Responsabilitatea pentru o conduită adecvată

- 7.1 Responsabilitatea angajatului
- 7.2 Responsabilitatea companiei

8. Derogări și modificări ale Codului





Introducere

ADAMA¹ este un grup global, care face afaceri în peste 100 de țări din întreaga lume, într-un mediu de lucru care este provocator datorită, printre altele, diferențelor de cultură, obiceiuri și sisteme juridice din fiecare țară. Industria noastră este supusă unui control constant de către o gamă largă de organizații interesate și publicul larg, unde se așteaptă standarde înalte de la noi.

Codul de conduită ADAMA este un ghid al standardelor etice, care sunt așteptate de la toți clienții noștri², în calitate de reprezentanți ai Grupului, atunci când avem de-a face cu autoritățile guvernamentale, furnizorii, clienții concurenții și comunitatea în care ne desfășurăm activitatea. Acesta prezintă responsabilitățile noastre comerciale, sociale și de mediu și stabilește în mod clar standardele pe care le așteptăm de la oamenii noștri și de la partenerii noștri. Codul de conduită nu stabilește noi reguli de conduită ci, mai degrabă, formalizează regulile de conduită acceptate și obișnuite ale ADAMA.

Pentru a îndeplini aceste standarde, noi toți trebuie să ne asumăm responsabilitatea personală pentru a acționa într-o manieră etică și responsabilă, cu integritate și prin înțelegând ce implică acest lucru

și de ce este atât de important. ADAMA și angajații săi ar trebui să aspire întotdeauna la îmbunătățirea și promovarea Codului de Conduită.

1.1 Obiectiv

Codul de Conduită este conceput pentru a oferi reguli clare și ușor de implementat, oferind îndrumări în comportamentul care este așteptat de la noi, în special în situații dificile sau în care sunt implicate decizii dificile.

1.2 Statutul Codului

ADAMA se angajează ferm să își desfășoare afacerile cu onestitate și integritate, în deplină conformitate cu toate legile, regulile și reglementările aplicabile („Legislația”). Codul de conduită se bazează pe principii de integritate, onestitate, credibilitate și responsabilitate. Acesta este conceput pentru a se integra în prevederile legislației, pentru a le completa și a se adăuga acestora.

Codul de conduită nu constituie un înlocuitor și nu se substituie prevederilor legislației. În orice caz de conflict între prevederile aplicabile ale legislației și instrucțiunile Codului, vor trebui respectate prevederile legislației.

1 În prezentul Cod, termenul “ADAMA” sau “Grupul” înseamnă Grupul ADAMA și/sau o companie din cadrul Grupului ADAMA.

2 În prezentul Cod, termenii “oameni”, “angajat” și “persoană fizică” se referă la un angajat, manager și director al ADAMA, precum și la un prestator de servicii (servicii de management, servicii de consultanță, etc.).



GENERALITĂȚI

Codul de Conduită nu constituie o listă închisă și cuprinzătoare a tuturor cerințelor etice și profesionale, care se aplică ADAMA și angajaților săi și nu înlocuiește exercitarea unui judecăți și a unei discreții corespunzătoare. În cazul în care acest Cod nu oferă un răspuns adecvat la o anumită dilemă, suntem obligați să examinăm acțiunea pe care dorim să o întreprindem potrivit unor criterii precum următoarele: (a) acțiunea este legală? (b) este oportună desfășurarea acestei acțiuni? (c) ce vor crede oamenii din jurul meu despre acțiunea pe care am ales să o efectuez? În afară de Codul de conduită,

ADAMA are proceduri și politici ce acoperă subiecte specifice și care sunt disponibile tuturor angajaților și care sunt concepute pentru a reglementa mai detaliat principiile generale descrise în acest Cod.

1.3 Aplicare

Codul de conduită se aplică tuturor oamenilor noștri din întreaga lume³.

3 Codul de conduită este destinat tuturor angajaților Grupului, femeilor și bărbaților deopotrivă. Versiunea în limba engleză a acestui cod apare doar de dragul comodității, sub formă masculină.

ANGAJAMENTUL ADAMA FAȚĂ DE ANGAJAȚII SĂI

2.1 Angajarea la ADAMA este liber aleasă

Oamenii noștri sunt liberi să își înceteze angajarea la ADAMA după ce au furnizat o notificare rezonabilă bazată pe contracte individuale sau colective de muncă și sub rezerva oricărei legi aplicabile.

alegera lor și de a negocia în nume colectiv. Reprezentanții lucrătorilor nu vor fi discriminați și vor putea avea acces la informații pentru a-și îndeplini funcțiile de reprezentare la locul de muncă.

2.2 Libertatea de asociere și dreptul la contracte colective de muncă

ADAMA respectă dreptul tuturor oamenilor săi de a adera la sau de a forma sindicate la

2.3 Condiții de angajare echitabile

ADAMA își angajează oamenii din întreaga lume pe baza unor contracte colective de muncă, contracte personale sau alte aranjamente, conform prevederilor legislației aplicabile.

ADAMA nu folosește munca forțată, munca efectuată pentru plata unei datorii sau obligații, nici munca forțată și nici nu participă la vreuna din formele practicilor de exploatare a muncii copiilor. Sub rezerva legii aplicabile, ADAMA poate autoriza copiii cu vârsta cuprinsă între 14 și 18 ani să participe la munca pe timp de vară, plasarea industrială sau stagii (dar nu în condiții periculoase sau pe timp de noapte), în conformitate cu legislația locală aplicabilă și sub supraveghere managerială.

Salariile și beneficiile plătite de ADAMA angajaților săi îndeplinesc, cel puțin, standardele legale locale și toți vor primi informații scrise despre condițiile de angajare în ceea ce privește salariile.

Orice deduceri din salariu, care nu sunt prevăzute de legislația locală, nu sunt permise fără permisiunea explicită a persoanei în cauză.

Programul de lucru este în conformitate cu legislația locală în fiecare locație ADAMA.

Obligațiile față de angajații noștri în temeiul legilor și reglementărilor locale în materie de muncă sau securitate socială, care decurg din relația de muncă obișnuită, nu vor fi evitate prin utilizarea contractării forței de muncă prin intermediul agențiilor de recrutare, prin subcontractare, aranjamente privind munca la domiciliu sau prin scheme de ucenicie.

2.4 Egalitate de șanse

ADAMA sprijină asigurarea egalității de șanse și se angajează să mențină un loc de muncă lipsit de discriminare și hărțuire. Noi apreciem diversitatea și ne tratăm angajații cu onestitate, corectitudine, demnitate și respect. Discriminarea nu este tolerată în ceea ce privește angajarea, remunerația, accesul la formare, promovare, reziliere sau pensionare pe orice bază, inclusiv de gen, rasă, orientare sexuală, religie, naționalitate, vârstă,

dizabilitate, stare civilă, apartenență la un sindicat sau afiliere politică.

Noi recrutăm persoanele fizice și le stabilim salariile în funcție de considerente obiective, care sunt în principal: calificările personale, educația, antecedentele de angajare, adecvarea locului de muncă etc. Pentru a evita conflictele de interese inutile la locul de muncă, ADAMA descurajează angajarea rudelor⁴ în cadrul aceleiași afaceri sau unități operaționale și nu va angaja rude într-un mediu de lucru în care unul este subordonat celuilalt.

2.5 Crearea unui mediu de lucru echitabil

ADAMA acordă o mare importanță asigurării unui mediu de lucru confortabil, de susținere, sigur și corect. Nu vom tolera niciun comportament⁵, care ar putea constitui o discriminare, ofensă, hărțuire sexuală sau de altă natură, abuz verbal sau fizic (sau amenințarea unui astfel de abuz), umilire sau orice altă formă de intimidare a poporului nostru sau a oricărei alte persoane sau organism, cu care oamenii noștri intră în contact în timp ce lucrează pentru ADAMA. Vom gestiona orice astfel de comportament luând măsuri disciplinare sau alte măsuri adecvate și disponibile, în conformitate cu legea locală aplicabilă, acordurile relevante și cu prezentul Cod.

2.6 Protejarea confidențialității

ADAMA recunoaște importanța protejării informațiilor personale ale angajaților săi și ale altora, cum ar fi clienții, și are grijă să le gestioneze și să le protejeze în consecință. ADAMA are proceduri implementate, care asigură faptul că noi colectăm și folosim datele cu caracter personal în scopuri legitime specifice și că le putem procesa și partaja în mod legal la nivel local și global cu furnizorii, distribuitorii și ceilalți, sub rezerva măsurilor de protecție adecvate. Ne asigurăm că persoanele sunt informate în mod

corespunzător și își pot exercita drepturile cu privire la datele lor cu caracter personal și protejăm cu strictețe confidențialitatea și securitatea datelor cu caracter personal, în conformitate cu legea.

2.7 Siguranța muncii

ADAMA se angajează să asigure un mediu de lucru sigur și respectă cu strictețe toate prevederile legale relevante pentru a proteja sănătatea și siguranța oamenilor noștri. Pentru a asigura un mediu de lucru sigur, noi implementăm un program de siguranță în fiecare dintre unitățile noastre, în funcție de natura activității respectivei locații.

Toți oamenii noștri au datoria să respecte cu strictețe regulile și instrucțiunile de siguranță relevante, care sunt concepute pentru a proteja bunăstarea și sănătatea lor și a colegilor angajați. Aceasta include utilizarea

de îmbrăcăminte și echipamente de protecție adecvate, după cum este necesar. Toate persoanele sunt obligate să raporteze prompt managerului relevant dacă există un incident sau posibilitatea unui incident de siguranță sau orice abatere de la instrucțiunile de siguranță.

2.8 Responsabilitatea managerilor

ADAMA impune managerilor noștri să se comporte într-o manieră adecvată și să fie un model pentru subalternii lor, astfel încât să creeze un mediu de lucru, care să îndeplinească și să promoveze un comportament adecvat. Responsabilitatea managerilor este aceea de a se asigura că subordonații au expertiza și pregătirea corespunzătoare și vor dobândi, în timpul activității lor, orice cunoștințe suplimentare necesare pentru a-și realiza sarcinile.

4 În prezentul Cod, termenul "rudă" se referă la soț/soție, frate sau soră, părinte, părinții părinților, urmașii sau descendenții soțului/soției sau soțul/soția oricăruia dintre aceștia.

5 În prezentul Cod, termenul "comportament" înseamnă atât prin acțiune, cât și prin omisiune.

RESPONSABILITATEA ANGAJATULUI FAȚĂ DE COMPANIE

3.1 Protejarea activelor companiei

Furtul, vandalismul sau utilizarea necorespunzătoare a proprietății Grupului pot afecta profitabilitatea Grupului și starea activelor noastre. Toată lumea trebuie să protejeze toate activele, proprietățile și resursele Grupului și să le aplice și să le folosească numai în scopul activității ADAMA și nu pentru câștigul personal.

3.2 Ținerea evidențelor și a documentelor comerciale

Documentele create pe parcursul desfășurării normale a activității pot conține informații, care au o importanță comercială pentru Grup și pot fi importante în procedurile judiciare, care sunt derulate sau

ar putea fi derulate de către sau împotriva ADAMA. Cu toții trebuie să ne asigurăm că toate înregistrările, rapoartele și conturile ADAMA sunt întocmite și stocate în mod corespunzător, în conformitate cu legislația aplicabilă și standardele adoptate de ADAMA.

În consecință, toți oamenii noștri sunt obligați să păstreze cu strictețe orice document pe care l-au creat sau care a intrat în posesia lor pe parcursul activității lor sau în legătură cu munca lor, pe care o consideră importantă, cu excepția cazului în care menținerea unui astfel de document contravine oricărei alte politici sau proceduri ADAMA. Atunci când are îndoieli cu privire la materialitatea oricărui document, persoana respectivă se poate consulta cu managerul său.

Documentele nu pot fi modificate sau distruse cu intenția de a împiedica, obstrucționa sau influența investigarea oricărei chestiuni aflate în jurisdicția unui departament sau al unei agenții guvernamental(e) sau în legătură cu sau în considerarea unei astfel de probleme.

3.3 Evitarea conflictelor de interes

Comportamentul unei persoane, care are intenția sau dă aparența de a promova interesele personale împotriva intereselor Grupului, dăunează profitabilității ADAMA, precum și bunei noastre reputații și intereselor noastre și poate constitui o încălcare a legislației. Oamenii noștri le este interzis să lucreze sau să presteze servicii terților, contra cost sau gratuit, fără consimțământul scris al ADAMA. În plus, angajaților le este absolut interzis să lucreze pentru sau să presteze servicii, contra cost sau gratuit, oricărui terț care întreține relații comerciale sau concurează cu ADAMA, fie direct sau indirect; și/sau le este interzis să desfășoare activități comerciale în numele ADAMA cu un terț, care este deținut de ruda angajatului sau cu un angajator sau angajat al rudei angajatului.

Mai mult decât atât, oamenii noștri nu vor primi, fie direct sau indirect, cadouri de la niciun furnizor sau terțe părți cu care facem afaceri (acest lucru nu se aplică cadourilor nominale, care sunt oferite în mod obișnuit). Consultați secțiunea 4.6.

În cazul în care există îngrijorarea că un astfel de conflict de interese există sau ar putea apărea, oamenii noștri sunt obligați să aducă problema în atenția managerului lor și/sau a departamentului juridic.

3.4 Protejarea confidențialității și schimbul de cunoștințe

Oamenii noștri vor păstra confidențiale și vor proteja secretele comerciale ce aparțin ADAMA și nu vor face niciun uz de acestea în afara scopului comercial. Orice informații legate de afacerea ADAMA, inclusiv datele cu caracter personal, care nu fac parte din domeniul public, sunt considerate informații confidențiale și fiecare persoană este obligată să le păstreze confidențiale.

Divulgarea de informații confidențiale oricărei persoane, care nu este autorizată să le

primească, inclusiv unui alt angajat al ADAMA, precum și orice utilizare a informațiilor confidențiale în orice alt scop decât cel pentru care au fost furnizate de ADAMA, poate cauza daune semnificative pentru ADAMA. Oamenii noștri trebuie să păstreze informațiile confidențiale și în siguranță și să le proceseze sau să le folosească numai în conformitate cu instrucțiunile Grupului. Această obligație se aplică atât în timpul angajării, cât și după încetarea raportului de muncă.

În același timp, ADAMA desfășoară procese ordonate, care asigură fluxul securizat și accesul la informații și garantează faptul că oamenii noștri partajează informațiile pe baza „necesității de a le cunoaște” în vederea promovării și protejării afacerii Companiei.

3.5 Documentarea completă și exactă a acțiunilor

Conform prevederile legale, ADAMA are obligația de a prezenta situații financiare, care reflectă cu acuratețe veniturile, cheltuielile, activele și obligațiile noastre. Oamenii noștri trebuie să documenteze în mod strict, integral și corect, fiecare acțiune



pe care au responsabilitatea de a o desfășura și care atrage după sine repercusiuni financiare, astfel încât să se asigure că ADAMA satisface prevederile legii. Rapoartele și documentele noastre depuse la sau transmise către bursele de valori sau autoritățile de reglementare aplicabile și altor prestatori de servicii de comunicații publice trebuie să includă o divulgare precisă, în timp util și clară.

3.6 Politica privind tranzacțiile ilegale bazate pe informații privilegiate

Titlurile de valoare ale ADAMA (acțiuni și obligațiuni) sunt tranzacționate. ADAMA și angajații săi sunt obligați să respecte legile relevante privind tranzacționarea cu valori mobiliare. Persoanele fizice le este interzis să tranzacționeze sau să utilizeze în alt mod informațiile semnificative non-publice pentru câștigul personal sau al unei terțe părți. Informațiile semnificative sunt informații care, dacă ar fi cunoscute de către public, ar putea afecta prețul titlurilor de valoare ale Grupului. Informațiile semnificative includ, printre altele, informații despre rezultatele financiare anticipate, informații despre negocierile importante la care ADAMA este parte, informații despre profitul sau pierderea anticipate, etc.

Instrucțiunile prezentului Cod se adaugă dispozițiilor prevăzute în Procedura privind tranzacțiile ilegale bazate pe informații privilegiate, fraudă și manipularea valorilor mobiliare, pe care compania a adoptat-o ca parte a Programului Intern de Conformitate în domeniul valorilor mobiliare și nu constituie o listă completă a interdicțiilor impuse de lege în acest caz.



PRACTICA ETICĂ ÎN AFACERI

4.1 Relații adecvate cu autoritățile

Pentru a ne desfășura activitatea, noi avem nevoie de diferite înregistrări, permise și autorizații de la diferite autorități din fiecare țară. ADAMA se angajează să efectueze contactul necesar cu autoritățile la standarde etice și profesionale ridicate, cu respectarea prevederilor relevante ale fiecărei legi. Oamenilor noștri le este interzis să folosească mijloace nelegitime sau improprii (inclusiv darea de mită, cadouri sau alte plăți sau stimulente) ca mijloc de promovare a intereselor comerciale ale ADAMA.

ADAMA va coopera în privința tuturor cererilor și solicitărilor autorităților oficiale și, sub rezerva drepturilor sale legale, va furniza informații autentice și exacte, în măsura în care i se solicită acest lucru. În cazul în care nu reiese cu claritate dacă Compania trebuie să răspundă la cerere și, de asemenea, dacă există îndoieli cu privire la modul în care ar trebui să răspundă la solicitare, angajatul trebuie să își consulte superiorul direct și departamentul juridic.

4.2 Relații adecvate cu clienții

ADAMA și-a asumat angajamentul de a produce și comercializa produse de înaltă calitate și sigure în utilizare. Noi aplicăm standarde internaționale de calitate și metode de lucru conform unor proceduri organizate și clare, pentru a asigura calitatea produselor noastre. Oamenilor noștri li se cere să lucreze cu diligența necesară în localizarea și prevenirea proceselor, care ar putea dăuna calității produselor noastre.

Noi menținem relații deschise și continue cu clienții noștri și cu utilizatorii produselor noastre pentru a asigura satisfacția clienților legată de produsele noastre și nivelul lor de calitate. Adoptăm acțiuni de administrare pentru a promova o utilizare sigură și eficientă a produselor noastre.

Practicile de publicitate, vânzări și marketing se desfășoară în conformitate cu legea aplicabilă.

4.3 Relații adecvate cu furnizorii

ADAMA recunoaște faptul că în ceea ce privește produsele noastre, calitatea acestora este influențată, printre alți factori, de

calitatea relațiilor noastre cu furnizorii noștri. În consecință, noi desfășurăm relații comerciale eficiente, oneste și legale cu furnizorii noștri, pe baza unor proceduri clare și organizate.

ADAMA desfășoară în mod constant licitații între diferiții noștri furnizori pentru a obține condiții și prețuri optime și pentru a le oferi potențialilor noștri furnizori posibilitatea de a câștiga o cotă din afacerea noastră. Acest lucru ne ajută, de asemenea, să ne asigurăm că furnizorii se vor angaja să presteze servicii de înaltă calitate la prețuri competitive. Noi acordăm importanță creării și menținerii relațiilor de afaceri cu furnizorii care sunt stricți în ceea ce privește satisfacerea prevederilor legale privind drepturile angajaților, precum și privind sănătatea și securitatea, protecția mediului și multe altele.

4.4 Relații adecvate cu concurenții

ADAMA recunoaște faptul că informațiile legate de afacerile concurenților noștri sunt de mare valoare și acționează pentru a obține și utiliza aceste informații numai prin mijloace legale. ADAMA și angajații noștri nu vor întreprinde nicio acțiune, care ar putea include racolarea angajaților sau a altor părți legate de concurenții noștri, pentru a obține informații legate de afacerile concurenților într-o manieră care să ducă la încălcarea unui acord de confidențialitate sau a unei alte obligații față de concurenți sau care prejudiciază bunurile sau drepturilor acestora.

Oamenii noștri trebuie să respecte legile relevante privind concurența. Noi nu vom fi parte la acorduri sau înțelegeri, fie scrise sau verbale, încheiate cu acei concurenți reali sau potențiali, care nu respectă legea.

Instrucțiunile prezentului Cod se adaugă prevederilor stabilite în Programul de Conformitate Anti-Trust, pe care l-a adoptat Compania și nu constituie o listă completă a interdicțiilor impuse de lege în această materie.

4.5 Toleranță zero față de mită și corupție

Toate activitățile cu funcționari publici sau cu alți terți trebuie să respecte legile și convențiile internaționale și să fie desfășurate la standarde înalte de integritate.

ADAMA are toleranță zero față de mită și/sau corupție și, în consecință, noi nu vom furniza sau oferi, direct sau prin intermediul terților, nicio plată ilegală, niciun stimulent sau obiect de valoare vreunui funcționar public sau partener de afaceri pentru a influența o afacere sau o decizie oficială sau pentru a obține un avantaj nepotrivit.

ADAMA supraveghează și aplică principiile toleranței zero față de mită și corupție în relația cu toți angajații săi și cu toți partenerii săi de afaceri.

Îndrumările prezentului Cod se adaugă prevederilor stabilite în Programul de Conformitate Anti-Mituire, pe care l-a adoptat Compania și nu constituie o listă completă a interdicțiilor impuse de lege în această materie.

4.6 Oferirea și acceptarea de cadouri, servicii și divertisment

Cadourile, serviciile și divertismentul sunt acceptabile doar sub forma unei curtoazii legale în afaceri.

ADAMA va oferi cadouri, divertisment și servicii neplătite numai acolo unde există o practică comercială obișnuită și atunci când nu încalcă nicio lege aplicabilă.

Oamenii noștri pot accepta cadouri, divertisment sau favoruri personale numai dacă acestea nu pot influența în mod necorespunzător o decizie de afaceri.

Nu pot fi folosite terțe persoane pentru a ocoli aceste reguli stricte de comportament.

Consultați Politica privind Ospitalitatea și Cadourile în Afaceri.

4.7 Influențarea („Lobbying”)

Atunci când este adecvat pentru a ne promova obiectivele și a îmbunătăți comunitățile în care trăim și lucrăm, ADAMA se poate implica uneori în lobby politic. Orice astfel de activitate va fi desfășurată în conformitate cu legile locale și cu integritate.

4.8 Contribuții politice

Orice contribuție politică a ADAMA trebuie să fie efectuată în conformitate cu legile locale aplicabile și aprobată de conducerea Grupului.

4.9 Testarea pe animale

ADAMA va folosi studiile pe animale numai atunci când acestea sunt necesare pentru a satisface cerințele autorității de reglementare relevante pentru a aproba înregistrarea unui produs și atunci când nu este disponibil, potrivit sau adecvat niciun alt studiu alternativ.

Noi selectăm contractanții, care să efectueze astfel de studii, potrivit unor standarde ridicate și în conformitate cu prevederile întregii legislații aplicabile privind bunăstarea animalelor și ne așteptăm ca aceștia să respecte toate legile și standardele etice aplicabile. ADAMA monitorizează prestarea acestor servicii pentru a se asigura că sunt îndeplinite aceste standarde ridicate.



preocupările comunităților locale și să răspundem într-o manieră constructivă atunci când este posibil.

ANGAJAMENTUL FAȚĂ DE COMUNITATE

ADAMA este profund angajată în îmbunătățirea și progresul comunității în care ne derulăm afacerile. Noi facem donații către organizațiile sociale și derulăm programe pentru a sprijini promovarea educației. Activitatea Companiei în beneficiul comunității se realizează cu implicarea oamenilor noștri. Activitățile noastre încorporează valorile noastre de promovare a responsabilității sociale și corporative, excelenței în industrie și educație, sensibilității și în direcția implicării în comunitățile locale în care activăm. Suntem gata să ascultăm

PROTECȚIA MEDIULUI



ADAMA operează cu o profundă conștientizare a importanței protecției mediului și investește resurse considerabile, precum și eforturi și atenție pentru a îmbunătăți în mod continuu siguranța infrastructurii noastre și pentru a proteja mediul.

ADAMA și-a luat angajamentul de a acționa în conformitate cu prevederile legii, cu standardele și autorizațiile aplicabile acestora în orice

moment în ceea ce privește siguranța și protecția mediului. În consecință, oamenii noștri sunt încurajați să acorde atenția cuvenită fiecărei acțiuni pe care o execută și care ar putea avea un impact asupra mediului.

Administrarea produselor

ADAMA acționează pentru a se asigura că partenerii de afaceri sunt pe deplin conștienți de cerințele de asigurare a unei manipulări sigure și a unei utilizări și eliminări responsabile a produselor noastre, furnizând informații și instruire pe parcursul ciclului de viață al produselor relevante.

RESPONSABILITATEA PENTRU O CONDUITĂ ADECVATĂ

7.1 Responsabilitatea angajaților și posibilitatea de exprimare („Speak Up”)

Codul de conduită reprezintă un set de instrucțiuni care se aplică atât Companiei, cât și angajaților săi. ADAMA impune ca toate persoanele guvernate de prezentul Cod să studieze instrucțiunile și să respecte aceste prevederi.

Ne așteptăm ca oamenii noștri să vorbească în cazul în care știu sau suspectează că există ceva, care nu respectă Codul de conduită și să contribuie la promovarea unei conduite adecvate și la îmbunătățirea proceselor interne. Oamenii noștri sunt încurajați să raporteze orice îngrijorare cu privire la încălcarea prevederilor legii și/sau ale procedurilor ADAMA și/sau ale prezentului Cod, în conformitate cu Procedura internă a ADAMA de raportare și investigare a abaterilor. Procedurile normale de raportare sunt (a) superiorul direct, sau (b) membrii superiori ai conducerii ADAMA, (c) GLC și/sau orice membru al echipei juridice și de conformitate, sau (d) reprezentantul local de resurse umane sau partenerul de afaceri în domeniul resurselor umane.

De asemenea, pot fi utilizate următoarele date de contact:

Numărul de telefon: +972-73-232-1923
E-mail: cod.ethi@ADAMA.com

Alternativ, ADAMA operează un serviciu de exprimare (Speak Up), care este o line telefonică confidențială, ce permite oricui să își raporteze preocupările prin intermediul unui serviciu independent, care este administrat de o terță parte și este disponibil în toate limbile ADAMA. Pentru detalii complete, accesați ADAMA.Net.

Toți oamenii noștri sunt obligați să coopereze cu fiecare anchetă internă referitoare la o conduită neadecvată.

7.2 Responsabilitatea companiei

ADAMA acordă maximă importanță respectării unei conduite adecvate și implementării instrucțiunilor prezentului Cod.

ADAMA va trata orice plângere referitoare la o conduită necorespunzătoare, care este prezentată cu bună-credință și, acolo unde este cazul, va efectua o anchetă pentru a stabili dacă a avut loc o încălcare. În cazul în care se constată o încălcare, se vor lua măsurile disciplinare corespunzătoare.



Consilierului Juridic General al Grupului îi revine responsabilitatea principală de a implementa prevederile Codului de Conduită. ADAMA va pune toate resursele necesare la dispoziția consilierului juridic, pentru a-i permite acestuia să supravegheze însușirea și implementarea prevederilor Codului de conduită.

ADAMA va lua toate măsurile necesare pentru a se asigura că o persoană, care face o plângere cu bună-credință cu privire la o conduită necorespunzătoare, nu va fi vătămată în niciun fel,

pentru a se asigura raportarea liberă de către oamenii noștri a unei conduite necorespunzătoare, fără teama de hărțuire ca urmare a prezentării raportului.

Politicele și Colțul de Conformitate

Informații suplimentare și accesul la politicile interne specifice ale ADAMA, la care se face referire în prezentul Cod de Conduită, sunt disponibile pe ADAMA.Net.

DEROGĂRI ȘI MODIFICĂRI ALE CODULUI

Orice derogări (inclusiv derogările implicite) de la prevederile prezentului Cod pentru directorii sau ofițerii ADAMA pot fi acordate numai de către consiliul de administrație al ADAMA sau de un comitet al acesteia și vor fi dezvăluite acționarilor cu promptitudine.

Modificările acestui Cod trebuie aprobate de consiliul de administrație al Companiei și vor fi divulgate publicului.



ADAMA