

INTRODUCTION

Cashew Coast Management a mis en place des principes (ou procédures) pour le respect des droits de l'homme conformément au droit du travail de la Côte d'Ivoire ainsi qu'en tenant compte de l'éthique professionnelle et en protégeant la dignité de tous les êtres humains.

OBJET

Ce code de conduite s'applique à tous les employés, partenaires et parties prenantes de notre entreprise. Il vise à promouvoir des pratiques éthiques et responsables dans toutes nos activités.

VALEURS ET MISSIONS

Nous nous engageons à fournir des produits alimentaires de haute qualité tout en respectant les normes éthiques, environnementales et sociales. Nos valeurs fondamentales incluent l'intégrité, la transparence, le respect et l'innovation.

Cashew Coast vise ainsi à préserver l'intégrité et les droits de l'homme pour la direction, les employés ainsi que toutes les personnes associées à nos partenaires et fournisseurs afin d'atteindre les normes internationales. Cela inclut :

1. CHOIX LIBRE DE L'EMPLOI

- 1.1. Il n'y a aucun recours au travail forcé ou obligatoire, à la contrainte indirecte au travail ou au travail non volontaire des prisonniers, au travail des esclaves ou toute forme de travail forcé ;
- 1.2. Les travailleurs ne sont pas tenus de placer un "dépôt" ou de confier leurs papiers d'identité à leur employeur et ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.

2. LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET LE DROIT AUX NEGOCIATIONS COLLECTIVES SONT RESPECTES

- 2.1. Les travailleurs, sans distinction, ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives.
- 2.2. L'employeur adopte une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.
- 2.3. Les représentants des travailleurs ne font pas l'objet de discriminations et sont autorisés à entreprendre leurs fonctions de représentation sur le lieu de travail.
- 2.4. Si le droit à la liberté d'association et aux négociations collectives est restreint par la loi, l'employeur doit faciliter plutôt que gêner le développement de méthodes parallèles pour permettre une association indépendante et libre ainsi que des négociations.

3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPECTENT LES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE

- 3.1. Il convient de fournir un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité sanitaire, en tenant compte des connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques

éventuels. Il conviendra de prendre des mesures pour éviter les accidents matériels et corporels découlant du travail entrepris ou y étant associés en minimisant, dans la mesure du possible, les causes des dangers inhérents au lieu de travail.

- 3.2. Les travailleurs recevront régulièrement une formation d'hygiène et de sécurité, qui sera inscrite aux registres. Ces formations seront renouvelées pour les nouveaux travailleurs ou les travailleurs mutés.
- 3.3. Il conviendra de fournir un accès à des sanitaires propres et à de l'eau potable et si nécessaire, à des équipements permettant le stockage d'aliments.
- 3.4. Si l'hébergement est fourni, il conviendra qu'il soit propre, sûr et réponde aux besoins fondamentaux des travailleurs.
- 3.5. Il est fermement interdit aux employés n'ayant pas reçu la formation adéquate de procéder à la manipulation des substances chimiques et/nocives.
- 3.6. Il conviendra que la société qui respecte le code attribue la responsabilité de l'hygiène et de la sécurité à un représentant des cadres supérieurs.

4. IL EST INTERDIT DE FAIRE TRAVAILLER DES ENFANTS

- 4.1. Il sera interdit de procéder au recrutement d'enfants et des jeunes.
- 4.2. Les sociétés développeront ou participeront et contribueront au développement de politiques et de programmes permettant à des enfants qui travaillent de poursuivre des études de qualité jusqu'à ce qu'ils ne soient plus des enfants.
- 4.3. Il sera interdit d'employer des enfants et des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou dans des conditions dangereuses.

5. VERSEMENT D'UN SALAIRE MINIMUM

- 5.1. Le salaire et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou les normes industrielles, selon celles qui correspondent au seuil le plus élevé. En tous cas, il conviendra que le salaire soit suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux et fournir un revenu libre.
- 5.2. Tous les travailleurs recevront des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant de commencer celui-ci, et sur les particularités de leur salaire pour la période de paie concernée, chaque fois qu'ils seront payés.
- 5.3. Il sera interdit de procéder à des déductions sur salaire pour mesure disciplinaire ou à des déductions sur salaire qui ne sont pas prévues par la loi nationale sans l'autorisation expresse du travailleur concerné. Il conviendra d'enregistrer toutes les mesures disciplinaires.

6. LES HEURES DE TRAVAIL NE SONT PAS EXCESSIVES

- 6.1. Les heures de travail doivent être équitables et conformes aux lois nationales, aux accords collectifs, et aux dispositions 6.2 à 6.6 ci-dessous, selon celles qui apportent la meilleure protection aux travailleurs.
- 6.2. Les heures de travail, hors heures supplémentaires, doivent être définies par contrat, et ne doivent pas dépasser 40 heures par semaine.

- 6.3. Toute heure supplémentaire doit être volontaire. Les heures supplémentaires doivent être utilisées de façon responsable, en prenant en compte tous les éléments suivants : l'étendue, la fréquence et les heures travaillées par les travailleurs individuels et la force de travail dans son ensemble. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer un emploi régulier. Les heures supplémentaires doivent toujours être rémunérées à un taux majoré.
- 6.4. Les heures totales dans toute période de sept jours ne doivent pas dépasser 60 heures.
- 6.5. Les travailleurs doivent recevoir au moins un jour de repos par période de sept jours ou, lorsque c'est permis par la loi nationale, deux jours de repos par période de 14 jours. Les normes internationales recommandent la réduction progressive des heures normales de travail, lorsque c'est approprié, à 40 heures par semaine, sans aucune réduction du salaire des travailleurs lorsque les heures diminuent.

7. AUCUNE DISCRIMINATION N'EST PRATIQUEE

- 7.1. Il n'existe aucune discrimination dans le recrutement, les compensations, l'accès aux stages de formation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite pour des raisons de race, de classe sociale, de couleur de peau, d'origine nationale, de religion, l'origine social, d'âge, de handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique ou de la position individuelle au sein de l'entreprise.

8. IL CONVIENT DE FOURNIR UN EMPLOI REGULIER

- 8.1. Dans la mesure du possible, les travaux exécutés doivent être fondés sur une relation d'emploi concrète, établie sur des lois et pratiques nationales.
- 8.2. Il sera interdit d'éviter les obligations aux employés dans le cadre des lois et réglementations relatives au travail ou à la sécurité sociale pour la relation d'emploi régulier par le biais de la sous-traitance de la main d'œuvre seule, de la sous-traitance, de dispositions pour le travail à domicile ou de programmes d'apprentissage dont l'intention n'est pas de procurer des compétences ou un emploi régulier. Il sera également interdit d'éviter ces obligations par l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée.

9. IL EST INTERDIT DE RECOURIR A DES TRAITEMENTS SEVERES OU INHUMAINS

- 9.1. Les sévices ou la discipline physique, la menace de sévices, le harcèlement sexuel ou d'autre nature et les injures ou autres formes d'intimidation seront interdits. Les clauses de ce code constituent un minimum mais pas un maximum pour les normes et il sera interdit d'utiliser ce code pour empêcher les sociétés d'aller au-delà. Les sociétés qui appliquent le code devront respecter les lois nationales et autres lois pertinentes et si la loi et le présent code de conduite s'intéressent au même sujet, il conviendra qu'elles appliquent la clause qui procure la meilleure protection.

10. TOLERANCE ZERO A L'EGARD DES POTS-DE-VIN, DE LA CORRUPTION, DE LA FRAUDE, DU BLANCHIMENT D'ARGENT, DES MALVERSATIONS FINANCIERES, DU FINANCEMENT DU TERRORISME ET D'AUTRES COMPORTEMENTS CONTRAIRES A L'ETHIQUE

- 10.1. Il est interdit aux employés, sous-traitants, agents et représentants de Cashew Coast de :

- Offrir, donner, recevoir ou solliciter des pots-de-vin ou d'autres avantages indus à toute personne ou entité, y compris des représentants du gouvernement, afin d'obtenir ou de conserver des affaires ou d'obtenir tout autre avantage inapproprié.
- Se livrer à toute forme de corruption, y compris, mais sans s'y limiter, l'extorsion, le détournement de fonds et les pots-de-vin.
- Participer à des activités frauduleuses, y compris la falsification de documents, la fausse déclaration d'informations financières ou le délit d'initié.
- Implication dans le blanchiment d'argent, le financement du terrorisme ou toute autre pratique financière illégale.
- Faciliter l'évasion fiscale ou adopter tout comportement qui pourrait être interprété comme facilitant l'évasion fiscale par d'autres personnes.
- Adopter tout autre comportement contraire à l'éthique qui pourrait nuire à la réputation ou aux intérêts de Cashew Coast et de ses filiales.

11. PROMOTION DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LA CONSERVATION DES RESSOURCES NATURELLES GRACES A LA TRANSFORMATION DES PRODUITS AGRICOLES BIOLOGIQUES ET DURABLES PAR LE BIAIS DE L'INNOVATION ET DE L'ADOPTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

- 11.1. Adopter des pratiques agricoles et commerciales respectueuses de l'environnement.
- 11.2. Minimiser notre impact environnemental en adoptant des pratiques durables et en respectant les réglementations environnementales.

12. PRESERVATION DE LA DIGNITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- 12.1. Tous les employés doivent traiter leurs collègues, clients, prestataires de services et partenaires avec respect et courtoisie, indépendamment de leur poste, de leur origine, de leur genre, de leur âge, de leur religion et tout autre caractéristique personnelle.
- 12.2. Tous les employés doivent respecter la confidentialité.
- 12.3. Tous les employés doivent adopter un comportement professionnel en toutes circonstances, en évitant tout langage ou action qui pourrait être perçu comme offensant, humiliant ou discriminatoire.
- 12.4. L'organisation ne tolère aucune forme de harcèlement, qu'il soit verbal, physique ou psychologique. Toute plainte de harcèlement sera prise au sérieux et fera l'objet d'une enquête approfondie.
- 12.5. Les employés doivent respecter la confidentialité des informations personnelles et professionnelles de leurs collègues et de l'organisation.
- 12.6. L'organisation s'engage à promouvoir un environnement de travail inclusif où chaque individu se sent valorisé et respecté.

13. TRANSPARENCE ET RESPONSABILITE

- 13.1. Renforcement de la transparence dans le processus d'audit et des attentes de l'entreprise.