



行動規範

本行動規範は、AGRANAの基本的な価値観に基づいています。コンプライアンスは、すべての事業活動や意思決定の基本原則であり、会社の戦略の一部となるものです。本行動規範は、社内のステークホルダー、例えば、当社の従業員、経営陣および管理職のすべて、並びに社外のステークホルダーやビジネスパートナーに求められる行動を、根本から明確に理解していただくことを目的としています。

この行動規範の承認と遵守が要求されるのは、すべてのAGRANAビジネスパートナーに必要であり、選択プロセスで考慮されます。

私たちは、当社業務 — つまり農産物の精製 — を、環境的にも倫理的にも持続可能でかつ合法的な方法で行っています。私たちは、社会的、経済的、環境的に責任ある方法で行動することを約束します。さまざまな製品を将来の世代が利用できるようにし、世界が直面している課題の解決に向けて有意義な貢献をすることを目指しています。

法令順守

私たちは、雇用と製造について、国内外で該当するすべての法的要件および AGRANA の基準を遵守しなければなりません。AGRANA の製品は、高い品質基準と製品の安全性に基づいて製造されており、適用される規制と仕様に沿ってなければなりません。

製品の品質と安全性

当社は、公正な形での競争、特に競争法と独占禁止法の遵守に無条件で取り組んでいます。すべての従業員は、当社の独占禁止法コンプライアンスガイドラインを遵守しなければなりません。

贈賄防止

当社は、不正行為も贈収賄も容認しません。当社の取引関係は、客観的な基準にのみ基づいています。品質、信頼性、競争力のある価格設定に加え、社会的・環境的基準や適切なコーポレートガバナンスの原則にも配慮します。

接待・贈答は、経済効率、妥当性、社外イメージなどの基準を遵守しなければなりません。現地の慣習に基づいて提供される謝礼は、いかなる状況においても、適切な価値を超えてはならず、贈収賄とみなされたり、理解されたりしてはなりません。違法・不正行為、特に収賄は禁じられており、刑事訴追の対象となる可能性があります。すべての従業員は、現地の贈賄防止ガイドラインを遵守するものとします。

利益相反

また、人事の決定や第三者との取引関係においては、客観的な基準のみが適用されます。業務上、従業員は個人的利益または経済的利益と AGRANA の利益が相反する、あるいは相反する状況に陥る可能性があります。このような状況では、従業員は AGRANA の利益のみのために行動しなければなりません。人事の決定や第三者との取引関係は、客観的な基準にのみ基づいてなければなりません。利益相反が生じた場合、すべての従業員は、利益相反ガイドラインの報告制度の範囲内で、実際に生じた利益相反または利益相反の可能性を明らかにして、取引成立の承認を求める義務があります。これは、利益相反が生じるかもしれないという単なる印象を与える状況にも適用されます。

マネーロンダリングと取引先の確認

マネーロンダリングは容認されません。当社は、既存および潜在的な取引先の身元を、リスクベースで審査を実施します。すべての従業員は、輸出入管理の要件、およびテロ組織の資金調達防止に適用される規則を遵守しなければなりません。

業務上の秘密と第三者の工業所有権

業務上知り得たいかなる種類の機密情報（応用技術、知的財産、事業・財務・会計に関する情報、予測、事業計画、投資計画など）は、AGRANA の利益のためにのみ利用し、自己の個人的利益の追求や第三者の利益のためには利用できません。加えて、第三者の工業所有権も尊重しなければなりません。

データ保護

個人情報の保護は、当社にとって重要です。そのため、透明性を確保し、適切で、理解しやすく、慎重な方法でデータの収集、処理、利用が行われるように、必要な予防措置を講じています。すべての従業員は、AGRANA のデータ保護ガイドラインを遵守するものとします。

財務報告

内部監査体制において、業務プロセスを適切に文書化しなければなりません。完全かつ正確に関連するすべての会計情報を収集するために、適切な監査手続を確実に実施するものとします。AGRANA は、国際会計基準に沿って、資本市場に対して開放的で透明性の高い財務報告を行うよう努めます。

資本市場

AGRANA は上場企業として、インサイダー取引や市場阻害行為を防止するために、組織的に適切な対策を講じます。すべての従業員は、AGRANA 資本市場コンプライアンスガイドラインを遵守するものとします。

報酬と福利厚生

従業員に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、法定福利厚生および有給休暇に関連する法令を含め、適用されるすべての法令¹を満たしているものとします。同一価値労働同一賃金の確保は、当社にとって重要です。

労働時間

当社は、労働時間について適用される法的規制を遵守しています。週間あたりの最大許容労働時間は国内の法律によって規制されており、国際労働機関（ILO）の条約に準拠しています。時間外労働は、契約上および法令上の義務に従い制限されます。従業員は、例外的な状況や限られた期間を除き、少なくとも週 1 日の休日を取得する権利があります。ILO は、従業員の安全と健康に危険が及ばないようにするために、必ず休息をとるように規定しています。

¹ 本行動規範を作成する際、世界人権宣言（UDHR）または国際労働機関（ILO）の条約など広く認知されている基準に配慮しました。



職場の安全衛生

AGRANA は、職場環境（機械、設備・プロセス、化学薬品等）が従業員の身体または健康を危険にさらすことがないようにあらゆる努力を行うものとします。また、従業員には職場の安全衛生に関する研修を実施します。従業員は、該当する法定要件に従って、設置および維持されている飲料水や衛生施設、交流エリアの利用が保証されていなければなりません。職場とその環境は、適切な非常口や防火設備、十分な照明を設置しなければなりません。また、非喫煙者が適切に保護される必要もあります。

児童労働、強制労働、義務的労働の禁止

法律で認められている場合を除き、当社は、15歳未満の若年者の雇用は認めていません（14歳以下の場合、いかなる状況においても一切認められません）。適用される法律によって雇用の最低年齢が高く設定されている場合、または義務教育修了の年齢が15歳を超える場合は、その年齢制限が有効であるとみなされます。すべての若年の従業員は、ほぼ確実に危険性が高いと思われる仕事をしたり、若年の従業員の心身の健康を害したり、教育や社会的、精神的、道徳的な発達を妨げるような仕事をするすることがないように、保護されなければなりません。当社は強制労働や義務的労働を利用することはありません。つまり、罰を恐れている個人から搾取された、該当する個人が自発的に提供していない労働やサービスを利用しません。同様に、雇用開始時に従業員から身分証明書を預かり保管することも禁止されています。

差別とハラスメントの禁止

すべての従業員は同僚や第三者に対して、友好的に、客観的に、公正に、敬意をもって振る舞うことが期待されています。いかなる形の差別やハラスメントも容認されません。当社はいかなる差別的慣行も用いません。差別とは、肌の色や性別、性的指向、宗教、政治的意見、年齢、国籍、社会的または民族的出自、家族への義務、または類似したこの種の考慮事項に基づき、雇用または職業における待遇や機会の均等を制限するあらゆる区別、排除または選好を意味します。

結社の自由と団体交渉

AGRANA は、従業員の結社の自由と自由にかつ独立して代表者を選ぶ権利を認め、尊重し、代表者がいかなる形の差別も受けないことを保証します。また、従業員の団体交渉の権利も認めています。

環境と持続可能性

当社は環境保護に対する責任を自覚し、持続可能で生態系に配慮した企業活動に努めています。サプライチェーンにおけるエネルギー使用や排出、水の消費や排水のほか、固形廃棄物や環境への潜在的な影響など、資源の消費を最小限に抑えるためにあらゆる努力を行っています。すべての手順と基準は、最低限の法的要件を満たすか、それ以上でなければなりません。

土地の利用は、自然環境や景観と共生する方法で、自然保護、所有権、土地使用権に関する法律の枠組み内で行わなければなりません。

履行の責任

当社の全社員に、行動規範および関連する企業方針を遵守する責任があります。すべての管理者は、行動規範、社内ガイドラインおよび法定要件の遵守を保証する方法で、自らの領域を整理しなければなりません。

全従業員は信認義務に従い、AGRANA 社内の標準的な連絡方法を通じて、行動規範の違反について直ちに上司に報告しなければなりません。さらに、従業員および社外の利害関係者は、AGRANA 内部告発制度のガイドラインに基づき、[AGRANA 内部告発制度を通じて報告書を提出することができます](#)。