



VERHALTENSKODEX

DER VORLIEGENDE VERHALTENSKODEX BASIERT AUF DEN WERTVORSTELLUNGEN VON AGRANA. ER BILDET DIE GRUNDLAGE FÜR ALLE GESCHÄFTLICHEN HANDLUNGEN UND ENTSCHEIDUNGEN. DER KODEX SOLL EIN GRUNDSÄTZLICHES UND EINDEUTIGES VERSTÄNDNIS JENES VERHALTENS VERMITTELN, DAS WIR VON ALL UNSEREN MITARBEITERN, GESCHÄFTSFÜHRERN, MANAGERN UND DIREKTOREN IN ALLEN ARBEITSBEREICHEN UND AN ALLEN ARBEITSORTEN SOWIE UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERN WELTWEIT ERWARTEN.

Wir verpflichten uns, unsere Geschäftstätigkeit auf ethische, legale und verantwortungsvolle Art und Weise im Sinne der Nachhaltigkeit auszuüben¹.

EINHALTUNG VON GESETZEN

AGRANA und alle Mitarbeiter weltweit haben sämtlichen anwendbaren gesetzlichen Erfordernissen auf nationaler und internationaler Ebene ebenso wie den AGRANA Standards in Hinblick auf Beschäftigung und Herstellung zu entsprechen. AGRANA Produkte werden mit hohen Standards bei Qualität und Produktsicherheit hergestellt und erfüllen die anwendbaren Bestimmungen und Spezifikationen.

FAIRNESS IM WETTBEWERB

Wir bekennen uns ohne Einschränkungen zum Wettbewerb mit fairen Mitteln und insbesondere zur Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts. Unsere Kartellrechts-Compliance Richtlinie ist einzuhalten.

ANTI-KORRUPTION

Wir dulden weder Korruption noch Bestechung. Unsere Geschäftsbeziehungen sollen allein auf der Grundlage objektiver Kriterien beruhen. Hierzu gehören neben Qualität, Zuverlässigkeit und wettbewerbsfähigen Preisen auch die Beachtung ökologischer und sozialer Standards sowie die Grundsätze guter Unternehmensführung. Bei Geschenken und Einladungen ist in jedem Fall auf Wirtschaftlichkeit, Angemessenheit und Außenwirkung zu achten. Ortsübliche Zuwendungen dürfen keinesfalls einen unangemessen hohen Wert besitzen und nicht als Bestechung angesehen oder verstanden werden können.

Jede illegale und unerlaubte Tätigkeit in Hinblick speziell auf Schmiergeldzahlungen ist verboten und kann zu strafrechtlichen Konsequenzen führen. Unsere lokalen Antikorruptionsrichtlinien sind einzuhalten.

INTERESSENKONFLIKTE

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass Mitarbeiter in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen von AGRANA in Konflikt geraten oder geraten können. In derartigen Situationen haben die Mitarbeiter ausschließlich im Interesse von AGRANA tätig zu werden. Auch bei Personalentscheidungen oder Geschäftsbeziehungen zu Dritten zählen nur sachliche Kriterien. Bei Vorliegen eines Interessenkonflikts ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, im Rahmen des Meldesystems der Richtlinie Interessenkonflikte offenzulegen und den Abschluss des Geschäftes genehmigen zu lassen.

GELDWÄSCHE UND GESCHÄFTSPARTNERPRÜFUNG

Geldwäsche wird nicht geduldet. Wir prüfen risikobasiert die Identität von bestehenden und potentiellen Geschäftspartnern. Die Vorgaben zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle und die geltenden Vorgaben zur Vermeidung der Terrorismusfinanzierung sind einzuhalten.

BETRIEBSGEHEIMNISSE UND SCHUTZRECHTE DRITTER

Vertrauliche Informationen jeglicher Art (z.B. verwendete Technologien, geistiges Eigentum, Geschäfts-, Finanz- und Bilanzinformationen, Forecasts, Geschäftspläne, Beteiligungsprojekte), die im Zuge der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, dürfen ausschließlich im Interesse von AGRANA, und nicht für die Verfolgung eigener oder fremder Interessen genutzt werden. Auch Schutzrechte Dritter sind zu respektieren.

DATENSCHUTZ

Der Schutz personenbezogener Daten ist uns ein wichtiges Anliegen. Daher treffen wir alle notwendigen Vorkehrungen, dass die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten transparent, zweckgebunden, nachvollziehbar und sorgfältig erfolgen. Unsere AGRANA Richtlinie Datenschutz ist einzuhalten.

FINANZBERICHTERSTATTUNG

Im Rahmen eines internen Kontrollsystems sind Geschäftsprozesse angemessen zu dokumentieren. Durch angemessene Kontrollen muss die vollständige und korrekte Erfassung der rechnungslegungsrelevanten Information sichergestellt werden. AGRANA bekennt sich unter Anwendung der internationalen Rechnungslegungsvorschriften zu einer offenen und transparenten Finanzberichterstattung gegenüber dem Kapitalmarkt.

KAPITALMARKT

AGRANA als börsennotiertes Unternehmen trifft geeignete organisatorische Maßnahmen zur Verhinderung von Insiderhandel und Marktmissbrauch. Unsere AGRANA Kapitalmarkt Compliance Richtlinie ist einzuhalten.

ENTLOHNUNG UND VERGÜNSTIGUNGEN

Die den Mitarbeitern ausbezahlte Entlohnung muss allen gültigen Gesetzen und Standards² entsprechen, einschließlich den Bestimmungen zu Mindestgehältern, Überstunden und gesetzlich festgelegten Vergünstigungen sowie bezahltem Urlaub.

ARBEITSZEIT

Wir halten die geltenden gesetzlichen Arbeitszeitbeschränkungen ein. Die maximal erlaubte Arbeitszeit pro Woche wird durch nationale Gesetze und entsprechend der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation geregelt. Die Beschränkung der Überstunden wird gemäß den anwendbaren gesetzlichen bzw. vertraglichen Verpflichtungen geregelt. Den Arbeitnehmern steht, mit Ausnahme von außergewöhnlichen Umständen und für eine

¹ In diesem Text wird sowohl für Mitarbeiter als auch für Mitarbeiterinnen der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet; weitere geschlechtsspezifische Bezeichnungen gelten in Folge ebenfalls automatisch für beide Geschlechter.

² Bei der Erstellung dieses Kodex wurden anerkannte Standards wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (AEMR) oder die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (International Labour Organisation) berücksichtigt.

beschränkte Zeitspanne, zumindest ein freier Tag pro Woche zu. Die Arbeitsorganisation sorgt für die erforderlichen Arbeitspausen, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter nicht zu gefährden.

GESUNDHEIT & SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

AGRANA unternimmt alle Anstrengungen, dass der Arbeitsplatz und seine Umgebung (Maschinen, Ausrüstungsgegenstände und Arbeitsablauf, chemische Arbeitsstoffe etc.) weder die körperliche Unversehrtheit noch die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden. Die Arbeitnehmer erhalten darüber hinaus Schulungen über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmer müssen über einen garantierten Zugang zu Trinkwasser, Sanitäreinrichtungen und Sozialräumen verfügen, die in Übereinstimmung mit den dafür anwendbaren gesetzlichen Vorschriften errichtet wurden und dementsprechend weiter aufrechterhalten werden. Der Arbeitsplatz und sein Umfeld müssen über geeignete Notausgänge, Brandschutzeinrichtungen, sowie über ausreichende Beleuchtung verfügen. Für einen adäquaten Nichtraucherschutz ist ebenfalls Sorge zu tragen.

VERBOT VON KINDER-, ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

Wir akzeptieren keine Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern unter 15 Jahren, es sei denn, dies ist durch gesetzliche Bestimmungen gestattet, in keinem Fall jedoch unter 14 Jahren. Für den Fall, dass die geltenden Gesetze ein höheres Mindestbeschäftigungsalter vorschreiben oder die gesetzliche Schulpflicht über 15 Jahren endet, wird dieses Alterslimit als gültig erachtet. Alle jungen Arbeitnehmer müssen davor geschützt werden, irgendwelche Arbeiten zu verrichten, die aller Voraussicht nach gefährlich sind oder die physische oder psychische Gesundheit des jungen Arbeitnehmers beeinträchtigen oder seine Ausbildung sowie soziale, geistige oder moralische Weiterentwicklung gefährden.

Wir bedienen uns weder Zwangs- noch Pflichtarbeit, worunter jene Arbeit oder Dienstleistung zu verstehen ist, die unter Androhung von Strafe verrichtet wird oder für deren Verrichtung sich jemand nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenso ist es verboten, persönliche Ausweisdokumente von Beschäftigten bei Antritt des Dienstverhältnisses einzubehalten.

VERBOT VON DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Von jedem Mitarbeiter wird ein freundlicher, sachbetonter, fairer und respektvoller Umgang mit Kollegen und Dritten erwartet. Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art werden nicht geduldet. Wir setzen keinerlei diskriminierende Maßnahmen. Diskriminierung bedeutet jede Art von Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung, die die Gleichbehandlung oder die Zugangsmöglichkeiten zu Arbeit und Beschäftigung einschränken und die möglicherweise auf Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religionsbekenntnis, politische Überzeugung, Alter, nationale, soziale oder ethnische Herkunft, familiäre Verpflichtungen oder ähnliche Überlegungen dieser Art zurückzuführen sind.

VERSAMMLUNGSFREIHEIT & KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

AGRANA anerkennt und respektiert das Recht der Arbeitnehmer auf Versammlungsfreiheit sowie deren Recht, sich ihre Vertreter frei und unabhängig zu wählen und garantiert, dass diese Vertreter keiner Form von Diskriminierung ausgesetzt sind. Das Unternehmen anerkennt auch das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen.

UMWELT UND NACHHALTIGKEIT

Wir sind uns unserer Verantwortung für den Schutz der Umwelt bewusst und bekennen uns zu nachhaltigem unternehmerischen Handeln im Bereich Ökologie. Wir achten darauf, den Ressourcenbedarf einschließlich Energieeinsatz und Emissionen, Wasserverbrauch und Abwasser sowie Abfall und mögliche Umweltauswirkungen in der Lieferkette zu minimieren. Alle Verfahren und Standards müssen zumindest die gesetzlichen Anforderungen erfüllen oder diese übertreffen.

Die Landnutzung muss natur- und landschaftsverträglich sein und innerhalb der Gesetze zu Naturschutz, Eigentums- und Landnutzungsrechten erfolgen.

VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG

Wir alle sind für die Einhaltung des Kodex und der relevanten Unternehmensrichtlinien verantwortlich.

Führungskräfte müssen ihren Bereich so organisieren, dass die Einhaltung des Verhaltenskodex, der unternehmensinternen Richtlinien sowie der gesetzlichen Vorschriften gewährleistet ist.

Im Rahmen ihrer Treuepflicht haben alle Mitarbeiter Verletzungen des Verhaltenskodex unverzüglich über den AGRANA-internen Standard-Meldeweg mitzuteilen. Weiters besteht für Mitarbeiter und externe Stakeholder die Möglichkeit über das AGRANA Whistleblowing System eine Meldung abzugeben. Unsere AGRANA Richtlinie Whistleblowing System ist einzuhalten.