

RATIONALの行動規範 - Code of Conduct

最終版

1.はじめに	3
2.範囲と目的	4
3.一般的な行動の原則	4
3.1.法律および社内規定の遵守	4
3.2.誠実な行動	4
4.特別な原則	4
4.1.汚職との闘い	4
4.2.公正な競争	5
4.3.サプライチェーンにおけるコンプライアンスと持続可能性	5
4.4.利益相反の回避	5
4.5.マネーロンダリングならびにテロ資金供与との闘い	6
4.6.データ保護とデータ安全性	6
4.7.グループ資産および機密情報の責任ある取り扱い	6
4.8.透明性のある報告	6
4.9.インサイダー情報とアドホックパブリシティ	6
4.10.国際取引、取引制限	7
4.11.人権と被雇用者の権利	7
4.12.ダイバーシティとインクルージョン	7
4.13.差別やハラスメントに対する措置	7
4.14.労働安全性と健康保護	7
4.15.労働時間	7
4.16.人材開発と研修	8
4.17.被雇用者の代表と労働組合権	8
4.18.マーケティングと契約慣行	8
4.19.顧客とユーザーのための健康保護と製品安全性	8
4.20.環境に対する行動	8
4.21.社会的責任	8
5.実践、アドバイス、通知	9
5.1.上司の責任	9
5.2.疑問	9
5.3.違反の通知 / RATIONALの内部通報制度	9

1.はじめに

従業員各位

国際的に活動する企業である**RATIONAL**は、国内外の幅広い社会的、政治的、法的な基本的条件を考慮する必要があります。法律および法的基準の遵守は私たちにとって当然のことであり、私たちの価値観から導き出されるものでもあります。さらには、従業員による一見些細な法律違反でさえも、社の評判に甚だしい影響を与え、重大な損害――経済的なものも含めて――を引き起こしうることがあります。また法律違反は、関与した従業員に重大な個人的影響を及ぼすこともあります。こうしたことから**RATIONAL**では、適用されるすべての法律およびこの目的のために**RATIONAL**が公布する内部規則の遵守が最優先されます。

この行動規範では、**RATIONAL**の企業行動の指針となる価値観、原則、実践方法が要約されています。これは、拘束力のある方向性の枠組みを提供し、取締役会、幹部要員、そして一人一人の従業員など、我々全員に等しく適用されます。私たちは、社の評判に対して共同で責任を負っています。行動規範およびこれに関連するその他の内部規則またはガイドラインは、適用されるすべての法規が企業全体で確実に遵守されるようにし、それによって**RATIONAL**とその従業員の利益を保護するという**RATIONAL**の目標を反映しています。そしてまた、誠実さ、敬意、公正で責任ある行動に特徴づけられる労働環境を創造するための役割も果たします。これは、人々からその存在を望まれる企業でありたいという私たちの願いを表しています。

RATIONALは、公正な労働条件、環境保護、人権、そして汚職や金融犯罪との闘いに関する原則を全面的に認識しています。さらに、**RATIONAL**は国連国際労働機関 (ILO) の中心的な労働基準を遵守し、説明責任と透明性、利害関係者グループの利益、法の支配、国際基準の厳行、倫理に適った行動の原則を遵守します。これらの原則と基準、および当該の判例が現地の法的要件を上回る場合は、それらが優先されます。**RATIONAL**の幹部要員には、規則が常に遵守されるように責任領域を組織することが期待されます。そこでは特に、規則に則った行動の模範となり、良好な模範となることが幹部要員に期待されます。**RATIONAL**のすべての従業員には、規則に従い、同じく良好な模範となることが期待されます。

この行動規範は世界中の全ての**RATIONAL**の従業員に適用されます。

ランツベルク・アム・レヒ

RATIONAL株式会社取締役会

2. 範囲と目的

この行動規範はRATIONALグループのすべての企業と従業員に世界中で適用されます。そこには、RATIONAL株式会社および、会社法に基づいてRATIONAL株式会社と関連するすべての企業（以下「RATIONAL」とする）が含まれます。

この行動規範は、すべてのRATIONAL従業員に方向性の枠組みを提供し、基本的かつ世界的に有効な行動基準を定義します。さらなる具体的な規則は、相応の社内ガイドラインで策定されます。これらのガイドラインはRATIONALのすべての企業および従業員に対して無制限に有効であり、拘束力を持ちます。

3. 一般的な行動の原則

3.1. 法律および社内規定の遵守

適用されるすべての法規およびRATIONALの内部規定の遵守は、RATIONALとその従業員のすべての行動にとって欠かすことのできない基盤です。当社の全従業員は、RATIONALでの自分の責任領域に適用される法規および社内規定について把握し、疑問がある場合には、上司またはRATIONALの担当連絡先にアドバイスを求める必要があります。

法律やその他の拘束力のある規則、および内部規定に違反すると、そこに携わったRATIONALの従業員に刑事上、労働法上、民事上の責任が生じる可能性があります。RATIONALにとってそのような違反は、高額な罰金、競争上の不利、公的制裁、顧客または競合他社からの損害賠償請求、および評判の重大な損害をもたらす可能性があります。このようリスクと損害は、当該の子会社の収益性と存続可能性、およびRATIONAL全体に持続的な影響を与える可能性があります。そのような行動は最終的に、RATIONALの全従業員の雇用をおびやかします。適用される法律やその他の規則体系への違反による公的捜査、内部調査、または否定的な報道も、事業運営に持続的な悪影響をおよぼします。

個別のケースで適用される法律に起因する規則が、この行動規範またはその他の内部規定の規則よりも厳しい場合には、法定規則が適用されます。適用される法律の厳格性がより低い場合はしかしながら、この行動規範またはRATIONALの他の内部規定にあるより厳格な規則が適用されます。

3.2. 誠実な行動

RATIONALの要求は、単に法律やその他の拘束力のある規則を遵守するだけには留まりません。

RATIONALは、従業員が業務活動およびそうした活動に関連するあらゆる状況において、誠実、率直、忠実に行動することを期待します。

RATIONALを対外的に代表する人物は、企業の代表者としての責任を負います。誠実な行動には、社内基準の認識可能な趣旨に従い、形式的な正当化によってそうした基準を回避しようとはしないことも含まれます。さらに、上司は模範としての役割を果たさなくてはなりません。

4. 特別な原則

4.1. 汚職との闘い

汚職は進歩と革新を妨げ、競争を歪め、RATIONALとその従業員に重大な損害をおよぼす可能性があります。したがって、RATIONALはいかなる形態の汚職も認めず、単にそのように見えるものであってもそれを避けるものとし（「ゼロ・トレランス」）。

個人的な利益を与えることによって決定に影響をおよぼすことは、いかなる種類のものも禁じられています。これは、国内外の官庁職員に対するものにも、他企業やその他の機関の従業員に対するものにも当てはまります。

RATIONALの従業員は贈収賄を受け入れず、**RATIONAL**が提供する報酬（給与およびその他の報酬構成要素）を除き、自らの業務からの見返り（いわゆるリベート）を含む第三者からの利益を受け取りません。

詳細については、**RATIONAL**の汚職防止ガイドラインでご確認ください。

4.2. 公正な競争

公正かつ自由な競争は、国内の、そして国際的な競争法、独占禁止法の保護の対象となります。競争法および独占禁止法の違反は、独占禁止法および法執行機関によって世界的に訴追されます。これらは、存続を脅かす数百万ユーロ規模の制裁、ならびに従業員に対する重大な個人的な制裁につながる可能性があります。

RATIONALは、自らの製品、アプリケーション、サービスの品質を通して顧客と市場を納得させ、これらを競争力のある価格で提供したいと考えています。私たちは公正な競争を支持し、競争を制限する、許容できない協定や慣行を拒否します。

詳細については、**RATIONAL**の競争上の行動に関するガイドラインでご確認ください。

4.3. サプライチェーンにおけるコンプライアンスと持続可能性

RATIONALは、サプライヤーおよび下請け業者と多岐にわたる業務関係を維持しています。こうした関係を通じて、**RATIONAL**が独自のサービスを競争力のある価格で提供することが可能になります。

RATIONALはそのため、サプライヤーと下請け業者をその能力と信頼性のみに基づいて慎重に選択し、持続可能性関連の基準に関して協力を求めます。

RATIONALはバリューチェーン全体に沿って持続可能な行動の原則と実践を推進し、調達倫理を重視します。**RATIONAL**はまた、ビジネスパートナーに対しても誠実さと順法的な行動を求めます。ビジネスパートナーとの業務関係において**RATIONAL**は、そこで有効な基準の遵守に努めます。その基礎となるのは、（ドイツ）連邦資材管理・購買・物流協会 (**Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.**) の行動規範 (**Code of Conduct**) の拘束力を伴う遵守です。

4.4. 利益相反の回避

RATIONALでは、業務上の意思決定は、社の最善の利益のみを考慮して行われます。個人的な利害関係やその他の経済活動、そしてまたその他の活動—親族やその他の親しい人物や組織の活動も含む—との利益相反は、最初から回避しなくてはなりません。利益相反の回避には、**RATIONAL**の従業員が、競合他社、コンサルタント、顧客、サプライヤー、サービスプロバイダー、および**RATIONAL**のその他のビジネスパートナーとの業務上の交流において、個人的な親密性によって優先的待遇があるかのように見られることも回避することが必要です。

利益相反の可能性が考えられる場合は、当事者がその上司（または組織内のコンプライアンス担当者）に開示し、確認を受ける必要があります。

4.5. マネーロンダリングならびにテロ資金供与との闘い

マネーロンダリングとは、違法に得られた資金または違法に取得した資産を合法的な金融・経済循環にもたらしことです。また、金銭やその他の資源がテロ犯罪やテロ組織の支援に供与されると、テロ資金供与が提供されるということになります。**RATIONAL**はあらゆる形態のマネーロンダリングやテロ資金供与を撲滅することに努め、マネーロンダリング的状况やテロ資金供与に巻き込まれないよう、予防措置を講じています。

4.6. データ保護とデータ安全性

個人データの保護のためには特別な法的規則が存在します。**RATIONAL**はこうした規則の遵守を無制限に支持しています。したがって、あらゆる種類の個人データは、不正なアクセスや悪用から念入りに保護する必要があります。

情報技術 (IT) と電子データ処理 (EDP) は、**RATIONAL**の日常業務にとって不可欠です。しかし、そこには数多くのリスクが潜んでいます。**RATIONAL**は、自社の利益とビジネスパートナーの利益のためにこうしたリスクを非常に真剣に受け止めており、万一脆弱性が判明した場合は直ちに予防的に対策を講じます。**RATIONAL**の従業員は、有効なIT/EDPガイドラインをよく理解し、そこに記載されている基準を考慮する義務があります。

詳細については、**RATIONAL**のイントラネットにあるデータ保護とIT情報セキュリティに関する企業ガイドラインをご覧ください。

4.7. グループ資産および機密情報の責任ある取り扱い

RATIONALの物的および知的財産は企業の繁栄に貢献します。自らまたは第三者の目的による悪用からこれを保護する必要があります。**RATIONAL**は、社の資産を責任を持って取り扱うことを従業員に期待しています。

従業員が業務の枠内において受け取る機密情報の取り扱いに関しても、注意と責任が求められます。自身の利益のために悪用したり、不適切に第三者に譲渡したりすることはできません。

4.8. 透明性のある報告

RATIONALにとって、当社の関連業務取引に関して、すべての利害関係者（投資家、従業員、顧客、ビジネスパートナー、一般公共、政府機関など）に対して誠実で透明性のある、信頼性の高い報告とコミュニケーションを行うことが不可欠です。ここには、社内の、および第三者に対する当社の行動を適切に文書化することも含まれます。**RATIONAL**の全従業員はしたがって、**RATIONAL**における関連業務取引の記録と報告を誠実に、完全に、正しく、適時に行う義務があります。これが、業務上の観点からの、そして資本市場における**RATIONAL**の信頼性の基盤です。各上司は、自らの責任領域における文書化が適切な範囲で実行されることを確実なものとしします。

4.9. インサイダー情報とアドホックパブリシティ

RATIONALは、インサイダー情報の違法な使用または開示を防ぐために、法的にそして実際に必要なあらゆる予防措置を講じます。**RATIONAL**は、対応する法規および内部規定を遵守し、インサイダー取引に関与したり、インサイダー情報を違法に開示したりしないことを、すべての従業員に期待します。

RATIONALは株式市場に上場していることから、インサイダー情報を速やかに公開する必要があります（いわゆるアドホックパブリシティ）。**RATIONAL**はこの義務に従うために、法的におよび実際に

必要なあらゆる予防措置を講じます。特に、RATIONALの従業員は、厳格な機密性を維持しながら、潜在的なインサイダー情報をRATIONALの取締役会に対して速やかに開示する義務があります。

4.10.国際取引、取引制限

RATIONALとその従業員は、国内外の商取引に適用されるすべての規定、および国内法および国際法に基づいて適用されるすべての取引制限を遵守します。ここには特に、納品・輸入禁止の形で適用される禁輸措置が含まれます。

4.11.人権と被雇用者の権利

RATIONALは普遍的な人権を尊重し、地域的な影響範囲内において、そしてビジネスパートナーに対してその遵守を確かなものとします。RATIONALは、あらゆる種類の強制労働や児童労働を拒否します。RATIONALはあらゆる形態の暴力と差別と闘います。ここには、職場でのジェンダーに基づく暴力やハラスメントも含まれます。

RATIONALは、すべての従業員に対して、公正な生活賃金/報酬を受け取る権利を認めます。そうした賃金/報酬およびその他の給付（社会福祉厚生、休暇など）は公平性の原則を考慮したものであり、国内の法的基準または場合によって適用される労働協約の規則に準拠しています。

4.12.ダイバーシティとインクルージョン

RATIONALは、多様性、平等、インクルージョンを促進する職場環境を創出します。これは、人口統計的およびその他の個人的な特性、とりわけ年齢、障害、性別、性的指向、性同一性、人種、肌の色、国籍、民族的出自または国籍、宗教、あるいは世界観や社会経済的背景に関連する特性などに関係なく、従業員に機会の平等が保証されることを意味します。さらにRATIONALは、誰もがRATIONAL内で業務上の成功を収めるために適切に評価され、包容されていると感じ、機会とリソースに平等にアクセスできるような企業文化を提供します。

4.13.差別やハラスメントに対する措置

RATIONALは、あらゆる形態の差別およびあらゆる種類の性的・非性的なハラスメントを禁じます。RATIONALはゼロ・トレランス方針を採用しており、そのような行為に対して積極的にかつ一貫して措置を講じています。RATIONALは、敬意と寛容の文化を推進し、いかなる種類の差別や嫌がらせもそれに気づいた場合は懸念を報告するという文化を推進します。倫理的な違反やハラスメントは、それがまだ兆候であっても、容認されません。

4.14.労働安全性と健康保護

RATIONALでは労働安全と健康保護が最優先されます。RATIONALは、関係者全員の共同責任のもと、職場関連の病気や労働事故が可能な限り排除される労働環境を作り出します。この意味においてRATIONALは安全な労働条件の保証、拡充、さらなる発展を促進します。

RATIONALは、労働・健康保護の継続的改善のための提案を提出することを、関係者全員に対して明示的に奨励します。

4.15.労働時間

残業を含む労働時間は、各国の法的ならびに賃金契約上の予定労働時間、および国際基準を超えてはいけません。

RATIONALは、不十分な定期賃金の代替としての残業を原則的に認めません。残業代が支払われる場合、その報酬はその都度の法律、契約、または労働協約の規則に従います。

4.16.人材開発と研修

RATIONALでの教育ならびに継続教育は、個々の人材開発において特に重要な意味を持ちます。

RATIONALは、根拠のある研修と継続教育および生涯学習の機会は、充実した職業生活の一部であると確信しています。

4.17.被雇用者の代表と労働組合権

RATIONALは、企業の経済的利益と従業員の利益との間の公正なバランスを追求しています。

RATIONALは、定期的に催されるU.i.U.フォーラムなどの形で社会的な対話を促進します。

RATIONALは、現地で各々有効な法的枠組みの中で、従業員が自由に団結する、自ら選択のもとで被雇用者組織を設立する、そこに参加する、代表を立てる、団体交渉を行う権利を認めています。

RATIONALのすべての従業員と幹部要員、およびすべての被雇用者と労働組合の代表者は、従業員が利益代表団体を結成するまたはそこに参加するかを自由かつ公正に自分自身で決定できる、そしてそのような場合には自らの決定により自由に代表者を選択できることを保証するために、民主主義の基本原則を遵守する必要があります。

RATIONALとその幹部要員は中立的に行動する必要があり、圧力をかけたり、その他の許容されない方法で介入することによって従業員の自由な選択に影響を与えてはいけません。

4.18.マーケティングと契約慣行

RATIONALは、契約慣行を公正なものにし、分かりやすく事実に基づいて正しく情報を提供する義務を有します。虚偽の、誤解を招く、または欺瞞的な方式やメッセージは禁止されています。

4.19.顧客とユーザーのための健康保護と製品安全性

RATIONALは安全な製品とサービスを提供する義務を有しています。組み立て、メンテナンス、運転停止、廃棄を含む、安全な使用のための明確な指示がそこに貢献します。

RATIONALは、製造プロセス、製品、またはサービスが健康におよぼす悪影響を排除し、世界人口の増加、都市化、資源不足といったマクロ経済的傾向にイノベーションと製造プロセスをもって対応するよう努めています。

4.20.環境に対する行動

RATIONALは、責任を持って価値創造プロセスを発展させ、顧客および自社生産においては、製品とプロセスソリューションの効率の絶え間ない向上によって持続可能な経済活動と天然資源の保護に貢献することを希求しています。効率とは特に、エネルギーの使用量を最小限に抑え、水やその他の原材料を慎重に節約しつつ扱い、最適化された性能との関連のもとで高いリサイクル可能性を実現することを指します。

4.21.社会的責任

RATIONALは納税を通じて、そして当社が事業を展開する地域の雇用主として、現地・地域・国際の法律および規定を遵守しつつ、富と所得の発展に貢献します。

5.実践、アドバイス、通知

5.1.上司の責任

RATIONALの幹部要員には模範を示しつつ率先することが期待されています。規則の理解について質問がある場合は幹部要員が最初の連絡窓口となり、幹部要員はその責任領域の従業員が行動規範および関連する企業ガイドラインを理解し、遵守しているようにします。ここでは、個人的な対話、そしてまた組織的な対策が必要となります。

5.2.疑問

従業員が行動規範および内部ガイドラインについて疑問を持った場合は、幹部要員、または各連絡担当者ー地域のコンプライアンスマネージャー、特にコンプライアンス担当者などーが対応します。

5.3.違反の通知 / RATIONALの内部通報制度

すべての従業員が正しい行動を取ることは広範な重要性が伴うため、行動規範および関連するガイドラインの遵守は共同の課題です。違反の兆候がある場合、RATIONALはすべての従業員に、上司またはそれを専門に担当するプロセス（コンプライアンス、持続可能性 / ESG、法的アドバイス、税務、人事、リスク管理）にこれを適切に通知することを期待します。RATIONALの幹部要員は、特に汚職、競争法、データ保護といった分野における重大な不正行為がコンプライアンス担当者 / 最高コンプライアンス責任者に通知されるようにします。

さらに補足として、コンプライアンス案件、差別、ハラスメント、環境に関する違反といった本行動規範への違反を報告するため（希望に応じて匿名で）に「RATIONALの内部通報制度」を利用できます。RATIONALの内部通報制度は、各国で許可されている範囲において、インターネットベースのシステムを介して特に関連性の高いテーマに関して報告する機会をRATIONALの従業員と外部関係者に提供しています。RATIONALの内部通報制度には、インターネット上の以下のアドレスからアクセスできます。

https://www.rational-online.com/de_de/unternehmen/corporate-governance/hinweisgebersystem-bei-rational/

従業員は、法律、行動規範、または関連するガイドラインへの違反（の疑い）を誠実な目的のもとで報告することによって不利益を被ることを危惧する必要はありません。従業員が法律、行動規範、または関連するガイドラインの違反に自ら関与していて、その従業員の自発的な報告によりRATIONALへの損害を回避できる場合、これはその従業員にとって有利に考慮されます。軽率に、あるいは故意に誤った嫌疑をかけたか、そのように告発をした人物は、必ずそうした行為の結果に対する責任を負うことになります。

コンプライアンスに関してご質問がある場合は、以下までお問い合わせください。

RATIONAL Aktiengesellschaft

最高コンプライアンス責任者

Siegfried-Meister-Straße 1

86899 Landsberg am Lech

compliance@rational-online.com