



VERHALTENSKODEX

Version 2.0/2023

Pfanner Holding AG
Alte Landstraße 10
A - 6923 Lauterach

VORBEMERKUNGEN

PFANNER bekennt sich – und hat dies auch im Unternehmensleitbild festgehalten – zur Fairness und Nachhaltigkeit im Umgang mit seinen Geschäftspartnern und der Umwelt. Basis für einen fairen und ehrlichen Umgang ist die Einhaltung von Rechtsvorschriften, zu der sich PFANNER in seinem Legal Compliance Kodex verpflichtet. In diesem Zusammenhang wurden die unternehmensethischen Wertvorstellungen kodifiziert, welche die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen in der PFANNER Gruppe¹ bilden.

Als Auslegungshilfe und zur Konkretisierung dieser Wertvorstellungen, hat die Geschäftsleitung diesen Verhaltenskodex erarbeitet. Als elementarer Bestandteil der Unternehmenskultur ist er für alle MitarbeiterInnen in der Gruppe gültig und einzuhalten. Er definiert die wichtigsten Grundsätze und ist Basis für eine moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweise. PFANNER ist sich bewusst, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen und die kulturellen Anforderungen am globalen Markt variieren können. Bei der Anwendung sind daher landesspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen, ohne jedoch die grundsätzlichen Verhaltensregeln zu umgehen.

Der vorliegende Verhaltenskodex ist ein internes Dokument, welches jedoch auch geeignet ist, unseren Geschäftspartnern unsere Prinzipien und Verhaltensregeln zu vermitteln. Die unmittelbare Ableitung von Rechten oder Ansprüchen daraus ist ausgeschlossen.

Der Verhaltenskodex wird laufend auf Aktualität überprüft und bei Bedarf über Beschluss des Vorstandes der PFANNER Holding AG aktualisiert.

Lauterach, im März 2023

Vorstand:

.....

.....

.....

.....

¹ Der PFANNER Verhaltenskodex gilt sowohl für die PFANNER Holding AG als auch für sämtliche ihrer Tochtergesellschaften, einschließlich Minderheitsbeteiligungen an Unternehmen, bei denen eine Gesellschaft der PFANNER Gruppe die Unternehmenskontrolle ausübt.

INTEGRITÄT UND ETHIK IM GESCHÄFTSLEBEN

PFANNER ist stets bestrebt alle Geschäfte und Handlungen gemäß den geltenden rechtlichen Bestimmungen zu tätigen. Darüber hinaus wird besonderen Wert auf ethisch einwandfreie Umgangsformen zwischen MitarbeiterInnen, Geschäftspartnern, Mitbewerbern und Behörden gelegt. Nur so können die Herausforderungen eines anspruchsvollen und sich schnell ändernden Geschäftsumfeldes bewältigt werden und kann langfristig eine gute Zusammenarbeit mit allen Geschäftspartnern entstehen.

1. Einhaltung der Gesetze und sonstiger rechtlicher Bestimmungen

PFANNER bekennt sich zur Einhaltung der nationalen Gesetze und der internationalen rechtlichen Bestimmungen sowie sonstiger externer und interner Vorschriften. Darüber hinaus sind mit dem vorliegenden Verhaltenskodex Standards definiert, die über rein rechtliche Bestimmungen hinausgehen und sich mit dem unternehmensinternen Verständnis moralischer und ethischer Umgangsformen auseinandersetzen.

Alle Organe und MitarbeiterInnen sind verpflichtet, sich über die für ihren Verantwortungsbereich geltenden Rechtsvorschriften und internen Richtlinien laufend zu informieren und in Zweifelsfällen die dafür zuständigen Stellen zu kontaktieren (siehe Verhaltenskodex Abschnitt ‚Verhalten bei Verstößen‘). Unsere Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch angemessene Aufsicht und Organisation hätten verhindert werden können.

„Wir beweisen Mut zur Wahrheit, auch in kritischen Situationen.“

2. Anti-Korruption

Korruption bezeichnet im Allgemeinen Machtmissbrauch zum eigenen Vorteil. Im Zusammenhang damit steht häufig die Zahlung von Bestechungsgeldern oder eine Geschenkgabe oder -annahme, um ein gewünschtes, oft illegales Verhalten des Empfängers zu erwirken.

Wir zeigen keine Toleranz für jegliche Form der Korruption und Bestechung. Allen Beschäftigten ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Gemäß unserem Legal Compliance Kodex bilden Geschenke von geringem Wert (€ 100,00 pro Jahresquartal und Geschäftspartner), die jedoch keinesfalls mit Gegenleistungen in Verbindung stehen dürfen, eine Ausnahme. Einladungen dürfen nur ausgesprochen oder angenommen werden, sofern diese dem Grundsatz der Geringwertigkeit entsprechen und an keine Bedingungen geknüpft sind. Wir lehnen Geschenke oder Einladungen jedenfalls ab, wenn der/die betreffende MitarbeiterIn dadurch in einen Interessenskonflikt gerät. Das Anbieten oder Annehmen von Geld oder geldwerten Vergünstigungen ist keinesfalls gestattet.

„[...] Pfanner ist gegen jede Form der Korruption und Bestechung.“

Die Regelungen zu Geschenkgaben oder -annahmen sowie zum Umgang mit Einladungen, die für alle MitarbeiterInnen und Organe verbindlich sind, sind in der Richtlinie zu Geschenken und Einladungen in unserem Legal Compliance Kodex festgelegt. Bei Unsicherheit, ob beispielsweise ein Geschenk oder eine Einladung angenommen werden darf, bedarf es einer Prüfung des Sachverhaltes durch unseren Compliance Officer.

3. Geldwäsche

Unter Geldwäsche ist insbesondere das Einschleusen (zB durch Umtausch oder Transfer) von aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf zu verstehen.

Unseren MitarbeiterInnen ist es untersagt, alleine oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen zu ergreifen, die gegen nationale oder internationale Geldwäsche-Vorschriften verstoßen. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von finanziellen Transaktionen, die insbesondere den Transfer von Barmitteln betreffen, ist frühzeitig der jeweilige Vorgesetzte oder der Compliance Officer zu informieren.

Indizien für das Vorliegen von Geldwäsche ergeben sich zum Beispiel bei ungewöhnlichen Barzahlungen, Zahlungen, die von einem Dritten und nicht vom eigentlichen Vertragspartner vorgenommen werden, sowie Provisionszahlungen für die Vermittlung von Umsätzen an einen Dritten.

4. Wertschätzung gegenüber Geschäftspartnern und Ehrlichkeit im Geschäftsleben

Für PFANNER besteht die Basis für gute Zusammenarbeit und langfristige Geschäftsbeziehungen in gegenseitigem Vertrauen und einem ehrlichen und respektvollen Umgang mit Geschäftspartnern, der von Achtung und Wertschätzung geprägt ist. In diesem Zusammenhang sind auch eine klare und ehrliche Kommunikation in allen Geschäftsbereichen und eine offene Unternehmenskultur, die diese Werte und Verhaltensweisen fördert, essenziell.

Wir behandeln Geschäftspartner auf eine Weise, wie auch wir gerne behandelt werden würden. Partnerschaftlicher Umgang, höchste Wertschätzung und Ehrlichkeit bilden die Grundwerte, die wir in Geschäftsbeziehungen stets pflegen. Dabei wird durch unser offenes, kollegiales Unternehmensklima ein ideales Umfeld geschaffen, in dem diese Umgangsformen von allen MitarbeiterInnen untereinander und im Kontakt mit Kunden, Lieferanten und Partnern gelebt werden. Ein solches Umfeld fördert eine offene Kommunikation. Dadurch können unsere MitarbeiterInnen jegliche Bedenken äußern, ohne Angst vor negativen Konsequenzen.

Im engeren Sinne bezieht sich ehrliche und offene Kommunikation auch auf die Aktualität und Exaktheit der Buchführung und des Berichtswesens der Unternehmen der PFANNER Gruppe. Dabei sind die Gesetze und die für die jeweiligen Länder geltenden Rechnungslegungsstandards zu beachten, um ein transparentes Finanzreporting sicherzustellen.

„Pfanner bekennt sich zur Ehrlichkeit im geschäftlichen Leben.“

„Lieferanten, Kunden und Einrichtungen aller Art, zu denen auch öffentliche Einrichtungen zählen und die mit Pfanner arbeiten, werden als Partner verstanden, mit welchen partnerschaftlich umgegangen wird.“

5. Fairer Wettbewerb

PFANNER bekennt sich zu fairem Wettbewerb und ist bestrebt, die geltenden nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetze zu befolgen. Wettbewerbsvorteile durch unlautere, aggressive oder irreführende Geschäftspraktiken sind nicht erwünscht. Prinzipiell untersagt sind Abmachungen oder Praktiken, die den Wettbewerb oder Handel beschränken oder verändern.

Preisabsprachen oder sonstige Vereinbarungen zwischen Wettbewerbern, die anderen Marktteilnehmern schaden könnten und den kartellrechtlichen Bestimmungen widersprechen kommen für uns nicht in Frage. Wir sprechen uns ausdrücklich gegen die Verbreitung von falschen Informationen über unsere Mitbewerber und deren Produkte sowie jede Art von unrechtmäßiger Informationsbeschaffung aus.

Beispiele für verbotene Praktiken sind die Aufteilung von Märkten, Gebieten oder Kunden zwischen einzelnen Wettbewerbern sowie die Boykottierung oder Diskriminierung bestimmter Kunden oder Lieferanten, soweit dies nicht legitim und objektiv gerechtfertigt ist.

„Erträge werden durch die Qualität und den angemessenen Preis der Produkte und nicht durch die unrechtmäßige Verschaffung von Marktvorteilen erwirtschaftet. [...]“

6. Diskretion

PFANNER garantiert strengste Verschwiegenheit im Bezug auf vertrauliche Informationen, von denen wir im Rahmen unserer Geschäfte Kenntnis erlangt haben. Die Verpflichtung zur Diskretion betrifft eigene sowie fremde Geschäftsgeheimnisse und muss auf allen Kommunikationswegen – externen wie internen – eingehalten werden. Dies gilt sowohl für vertrauliche Informationen aus fortbestehenden als auch für solche aus bereits beendeten Geschäftsbeziehungen. Darüber hinaus gelten die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen der jeweiligen Dienstverträge. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses uneingeschränkt fort.

Wir betrachten Diskretion im Geschäftsleben als wesentliche Grundlage für gegenseitiges Vertrauen. Die eigenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie jene der Geschäftspartner bewahren wir sicher und vertrauen sie intern auch nur jenen an, die diese für ihre Arbeit benötigen. Vertrauliche Dokumente verwahren wir so, dass keine unbefugten Personen Einsicht nehmen können. Alle öffentlichen Verlautbarungen und Pressemitteilungen, die die Interessen der PFANNER Gruppe oder einzelner Tochtergesellschaften berühren, erfolgen ausschließlich über die Vorstände oder Kommunikationsverantwortlichen.

„Pfanner bekennt sich zur Verlässlichkeit und zum Schutz von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, seien es eigene oder solche von Kunden oder Lieferanten.“

SOZIALE VERANTWORTUNG

PFANNER ist sich seiner sozialen Verantwortung bewusst und legt daher großen Wert auf eine nachhaltige Handlungsweise. Unternehmerische Entscheidungen werden nicht nur aufgrund von wirtschaftlichen Faktoren sondern auch unter Rücksichtnahme auf gesellschaftliche und ökologische Belange gefällt. Einen Leitfaden für die Umsetzung verantwortungsvollen Handelns für Unternehmen bieten die Vereinten Nationen mit den zehn Prinzipien des Global Compact, die bestimmte Grundsätze und Rahmenbedingungen aus den Bereichen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Anti-Korruption für die Unternehmenspraxis darlegen. PFANNER bekennt sich zur Einhaltung dieser Prinzipien und der damit verbundenen Handlungsvorschriften.

1. Menschenrechte

Basierend auf der UN-Charta für Menschenrechte, der europäischen Menschenrechtskonventionen und des UN Global Compact (insb. Prinzipien 1 und 2) verpflichtet sich PFANNER, die grundlegenden Rechte und Bedürfnisse eines Menschen sowie seine Menschenwürde uneingeschränkt zu achten und zu schützen. Auch von seinen Geschäftspartnern verlangt PFANNER, dass diese Konventionen bedingungslos eingehalten werden.

Niemand darf aufgrund seiner Rasse, seiner sozialen Herkunft, seines Geschlechts, Sprache, Religion, politischer Anschauung und sonstiger gesetzlich verbotener Unterscheidungsmerkmale diskriminiert oder belästigt werden. Diskriminierende Praktiken sind gesetzeswidrig, widersprechen den grundlegenden Menschenrechten und sind gegen unsere unternehmensethischen Wertvorstellungen. Insbesondere unsere leitenden MitarbeiterInnen sind verpflichtet, sich über die rechtlichen Vorschriften zu informieren und sind dazu angehalten, diese einzuhalten.

„Pfanner ist gegen jede Form der Ausbeutung von Menschen sowie gegen Kinderarbeit, was eine Zusammenarbeit mit Unternehmen, welche Menschenrechte und Menschenwürde nicht beachten, ausschließt.“

„Pfanner ist gegen jegliche Diskriminierung und Belästigung jeder Art.“

2. Arbeitnehmerrechte

PFANNER respektiert und beachtet die grundlegenden Arbeitnehmerrechte uneingeschränkt auch in Ländern, in denen die gesetzlichen Vorgaben diese nicht oder nicht vollständig berücksichtigen. Zu den grundlegenden Rechten des Arbeitnehmers gehören insbesondere die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) definierten Kernarbeitsnormen, wie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, Diskriminierungsverbot im Beruf und die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit.

Unter Einhaltung der Prinzipien 3 bis 6 des UN Global Compact, welche Handlungsstandards im Bezug auf die Arbeitsnormen vorgeben, befolgen wir diese grundlegenden Arbeitnehmerrechte kompromisslos. Um die Vermeidung jeder Art von Zwangsarbeit zu gewährleisten, beschäftigen wir niemanden gegen seinen Willen oder unter Androhung jeglicher Form von Strafe. Wir stellen keine Häftlinge bzw. Arbeitskräfte von Organisationen ein, in welchen die Arbeitnehmer nicht frei über ihr Handeln entscheiden können.

Wir sind gegen jede Form der Kinderarbeit und stellen keine Arbeitskräfte unter einem Mindestalter von 15 Jahren ein. Die Beschäftigung von Jugendlichen ab dem 15. Lebensjahr bis zur Volljährigkeit unterliegt den jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen.

Diskriminierung im Beruf aufgrund verbotener Unterscheidungsmerkmale wird in unserem Unternehmen nicht geduldet. Um Gleichbehandlung sicherzustellen, halten wir uns grundsätzlich an das Prinzip der Chancengleichheit. Die beruflichen Möglichkeiten, die MitarbeiterInnen bei uns offen stehen, richten sich nach deren fachlichen Qualifikationen, individuellen Fähigkeiten, ihrer Berufserfahrung und ihrem persönlichen Engagement für PFANNER.

Das im jeweiligen Land geltende Recht der Arbeitnehmer über die Vereinigungsfreiheit und die Kollektivverhandlungen kennen wir uneingeschränkt an. Demgemäß haben alle unsere MitarbeiterInnen das Recht sich in Gruppierungen und Interessensverbänden zu organisieren.

3. Arbeitsbedingungen

Qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen sind entscheidend für den Erfolg von PFANNER. Deshalb schafft PFANNER für alle Beschäftigten Arbeitsbedingungen, die sie nicht nur in ihrer Arbeit unterstützen und vor möglichen schädlichen Einflüssen schützen sollen, sondern auch solche, die sie motivieren und ihnen Anerkennung für ihre geleistete Arbeit bieten. Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen eines Arbeitsverhältnisses hinaus legt PFANNER großen Wert darauf, jede/n MitarbeiterIn als individuellen Menschen zu achten.

„Pfanner versteht jede/n MitarbeiterIn als Menschen und nicht als Produktionsfaktor, von dessen täglichem Tun der Erfolg der Gruppe abhängt. Nur Menschen, die in der Arbeit Sinn und Identität finden, können gute Arbeit leisten. Der gegenseitige Umgang ist geprägt von Wertschätzung und Achtung.“

Einen weiteren Grundsatz unserer Arbeitsbedingungen bilden Fairness und Transparenz in Bezug auf die Rechte des Arbeitnehmers. Unabhängig von Beschäftigungsart und -dauer erhält jede/r MitarbeiterIn eine schriftliche Arbeitsvereinbarung (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel), in dem die wesentlichen Rechte und Pflichten, die das Arbeitsverhältnis betreffen, geregelt sind. Es wird dafür Sorge getragen, dass unsere MitarbeiterInnen ihre Rechte wahren können und niemand übervorteilt wird.

Wir bezahlen keine/n MitarbeiterIn unter der jeweils gültigen Mindestlohngrenze und achten auf eine leistungsorientierte und sozial gerechte Entlohnung. Das Entgelt wird monatlich pünktlich ausbezahlt und der/die MitarbeiterIn wird durch die Lohn- und Gehaltsabrechnung in Form eines Beleges über die abgerechneten Werte informiert. Dadurch soll Transparenz im Bezug auf die Entlohnung geschaffen werden.

Wir beschäftigen qualifizierte MitarbeiterInnen und sehen es in unserer Verantwortung, diese zu fördern. Daher bieten wir jedem unserer Arbeitnehmer laufend umfassende Aus- und Weiterbildungsprogramme im Bereich der persönlichen Entwicklung sowie für den Erwerb und die Vertiefung fachlicher Qualifikationen an.

„Wir fördern und fordern durch gezielte Aus- und Weiterbildung engagierte MitarbeiterInnen, die anregende Impulse geben und unternehmerisch denken.“

4. Datenschutz und Datensicherheit

Der elektronische und schnelle Informationsaustausch ist ein wesentliches Element für den Geschäftserfolg der PFANNER Gruppe. Den Vorteilen der elektronischen Kommunikation stehen Risiken im Zusammenhang mit dem Persönlichkeitsschutz und der Datensicherheit gegenüber. Zur Reduzierung der Risiken sind wirksame Maßnahmen für die Sicherheit von Daten und die Wahrung des Persönlichkeitsschutzes zu setzen. Um den MitarbeiterInnen ihre Verantwortung, ihre Rechte und Pflichten im Bezug auf die elektronische Kommunikation bewusst zu machen und um Transparenz bzgl. der Bestimmungen zum Schutz ihrer eigenen Daten zu schaffen, schließt PFANNER mit jedem Beschäftigten eine Internet- und E-Mail-Nutzungsvereinbarung ab.

Personenbezogene Daten werden von uns nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, soweit dies rechtlich zulässig ist oder der Betroffene eingewilligt hat. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und gegebenenfalls auf Sperrung und Löschung sind zu wahren. Darüber hinaus werden personenbezogene Daten durch geeignete organisatorische und technische Maßnahmen sicher aufbewahrt. Unsere MitarbeiterInnen sind für den sachgemäßen Umgang mit Zugangsdaten verantwortlich. Insbesondere ist es verboten, Zugangsdaten an MitarbeiterInnen oder Dritte weiterzugeben.

5. Gesundheits- und Arbeitsschutz

Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist für PFANNER ein elementarer Grundsatz. Um Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden, sind die jeweils geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften unbedingt zu beachten.

Durch Schulung und interne Kontrollsysteme wird die Umsetzung der Bestimmungen kontinuierlich überprüft und verbessert. Darüber hinaus müssen wir sicherstellen, dass jeder Einzelne die gesetzlichen Verpflichtungen kennt und relevanten Vorschriften und Arbeitsanweisungen befolgt. Führungskräften kommt dabei eine wichtige Vorbildfunktion zu.

Unerlaubter Drogenkonsum oder der Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz ist strengstens untersagt. Im Sinne des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sind unsere MitarbeiterInnen verpflichtet, jeden vermuteten oder beobachteten Konsum von Drogen oder Alkohol ihrem Vorgesetzten oder dem Compliance Officer zu melden. Mit Ausnahme der gekennzeichneten Bereiche herrscht in unseren Räumlichkeiten grundsätzlich Rauchverbot.

6. Qualität

Die Herstellung von Produkten in höchster Qualität sowie die Bereitstellung von bestmöglichen Serviceleistungen und Informationen ist eine Selbstverpflichtung von PFANNER gegenüber seinen Geschäftspartnern. PFANNER will dadurch seinen Beitrag zu einer gesunden und richtigen Ernährung leisten.

„Mit Kreativität und Innovationskraft erzielen wir ein Erlebnis an Gesundheit und Genuss.“

Wir sind stets bemüht, unsere Prozesse und Qualität kontinuierlich zu verbessern. Dies erfolgt unter Einbindung der MitarbeiterInnen und in enger Zusammenarbeit mit unseren Partnern wie Lieferanten, Kunden, Behörden sowie Verbänden. Qualifizierte MitarbeiterInnen und eine fortwäh-

rende Schulung dieser bilden in Verbindung mit neuesten und innovativen technischen Lösungen und systematischen Kontrollen die Basis für die Erfüllung nationaler und internationaler Bestimmungen.

Wir leisten dafür Gewähr, dass unsere Kunden einwandfreie Lebensmittelsicherheit, Hygiene und hohe Qualität der Produkte erhalten. Das erreichen wir, indem wir sicherstellen, dass unsere Produkte in jeder Phase des Produktionsprozesses alle relevanten Spezifikationen erfüllen.

„In Verwaltung, Vertrieb und Produktion setzen wir Maßstäbe durch sorgfältiges Arbeiten, perfekte Hygiene und neueste Technologien.“

UMWELTSCHUTZ

PFANNER ist sich der ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit bewusst und nimmt die Verantwortung gegenüber der Umwelt aktiv wahr. PFANNER arbeitet – über die Vorgaben der bestehenden Gesetze hinaus - kontinuierlich an der Verbesserung von Prozessen und Verfahren, um Umweltbelastungen weiter zu reduzieren. Auch in diesem Zusammenhang sind für uns die Prinzipien des UN Global Compact maßgeblich.

1. Ressourcenverbrauch, Abfall- und Abwassermanagement

Umwelteinflüsse, die durch die Herstellung oder den Vertrieb unserer Produkte entstehen sind zu minimieren, indem Energie und natürliche Ressourcen effizient genutzt und Abfälle korrekt entsorgt werden. Ressourcen werden sparsam, nachhaltig, schonend und umweltbewusst genutzt.

Alle MitarbeiterInnen sind angehalten, die natürlichen Ressourcen zu schützen. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sind wir stets bemüht, durch den Einsatz von umweltfreundlichen Technologien, Materialeinsparungen, Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen die Belastung der Umwelt auf ein Minimum zu reduzieren. Die Entsorgung von Abfällen hat nach den gesetzlichen Vorschriften zu erfolgen. Werden hierfür Dritte eingeschaltet, ist sicherzustellen, dass auch diese die umweltrechtlichen Vorschriften und sonstigen Vorgaben unseres Unternehmens einhalten.

PFANNER erwartet von seinen Lieferanten ebenfalls, dass diese das Engagement für Umweltschutz und Nachhaltigkeit teilen, indem sie die entsprechenden Umweltschutzgesetze und Auflagen erfüllen oder übertreffen, und eine vernünftige Energie-, Wasser und Abfallwirtschaft fördern, um die Umweltschädigung zu minimieren.

„Pfanner bekennt sich zum schonenden Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen und sorgt deshalb dafür, dass die Produkte und Herstellungsprozesse den Bedingungen einer nachhaltigen Entwicklung entsprechen.“

2. Nachhaltigkeit

Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln ist für PFANNER ein unverzichtbares Element seiner Kultur. Insbesondere ist die nachhaltige Sicherung der Ertragskraft der Gruppe zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung von zentraler Bedeutung.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit legen wir Wert darauf, dass negative Einflüsse auf die Umwelt und Gesellschaft verhindert werden. Damit leisten wir einen nachhaltigen Beitrag, dass wir in einer ökologisch sauberen Umwelt weiterhin wirtschaftlich erfolgreich sein können und uns eine gesunde Arbeits- und Lebenswelt erhalten bleibt.

„Wir entwickeln uns weiter im Einklang mit der Gesellschaft, achten auf Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung und pflegen einen respektvollen Umgang mit unseren Mitbewerbern.“

KONTROLLMECHANISMEN ZUR EINHALTUNG DER GRUNDSÄTZE

PFANNER bekennt sich dazu, bei allen Handlungen und Entscheidungen die in der jeweils anzuwendenden Rechtsordnung geltenden Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnung, Richtlinien etc.) sowie die im Legal Compliance Kodex festgehaltenen Grundsätze, unternehmensethischen Wertvorstellungen und internen Richtlinien zu berücksichtigen.

1. Compliance Managementsystem

Zur Überwachung und Durchsetzung eines rechts- und regelkonformen Verhaltens von Aufsichtsorganen, Führungskräften und MitarbeiterInnen hat PFANNER ein Compliance-Management-System (CMS) eingeführt. Ziel ist es, Risiken in diesem Zusammenhang frühzeitig zu erkennen, zu managen oder zu vermeiden.

Die Überwachung des CMS sowie die laufenden Maßnahmen werden durch den Compliance Officer durchgeführt. Er überprüft stichprobenartig die Einhaltung der Regeln und der Gesetze und koordiniert die Kontrolltätigkeiten, definiert die Prüfungsschwerpunkte und führt das System weiter.

2. Verhalten bei Verstößen

Alle MitarbeiterInnen sind aufgefordert und verpflichtet, bei Entdecken oder bei Vermutung von Unregelmäßigkeiten, bei Verstößen gegen Gesetze oder den Verhaltenskodex diese umgehend zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- ❖ Information an den direkten Vorgesetzten, oder
- ❖ an die Geschäftsführung der jeweiligen Konzerngesellschaft, oder
- ❖ Information an den Compliance Officer der PFANNER Gruppe oder Personalabteilung der jeweiligen Konzerngesellschaft, oder
- ❖ Information über ein web-basiertes Hinweisgeberportal (Whistleblowing), das sowohl von MitarbeiterInnen als auch von externen Hinweisgebern (anonym) genutzt werden kann.

Wir gehen allen Hinweisen mit angemessener Sorgfalt nach und, falls notwendig, leiten wir entsprechende Maßnahmen ein. PFANNER leistet Gewähr, dass die Hinweise vertraulich behandelt werden und der Hinweisgeber geschützt ist.

Die Nichteinhaltung der im Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze kann unserer Reputation und Wettbewerbsfähigkeit schaden und kann allenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen bzw. Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben.

3. Hinweisgeberportal (Whistleblowing)

Um Fehlverhalten wie zum Beispiel Bestechung, Diebstahl oder auch Verstöße gegen die unternehmensinternen Verhaltensgrundsätze oder den vorliegenden Verhaltenskodex aufzudecken, stellt PFANNER ein Hinweisgeberportal (Whistleblowing) unter www.pfanner.com zur Verfügung. MitarbeiterInnen, Geschäftspartner und Kunden, die mögliche Verstöße gegen Gesetze, Normen und Verhaltensgrundsätze feststellen, können dies (anonym) über die Homepage melden oder den Compliance Officer kontaktieren.

ANSPRECHPARTNER

Um die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Regeln und Grundsätze zu gewährleisten, ist eine klare Kommunikation und schnelle Mitteilung jeglicher Bedenken notwendig. Über legal@pfanner.com können sowohl MitarbeiterInnen als auch nicht dem Unternehmen zugehörige Dritte ihre Zweifel über die Einhaltung der Grundsätze oder Informationen zu beobachteten Verstößen einbringen. Ebenso können allgemeine Fragen und Anregungen zum Verhaltenskodex an diese E-Mail-Adresse gerichtet werden und MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, auf diesem Weg spezifische Fragen, die dieser Verhaltenskodex nicht ausreichend beantworten kann, zu stellen. Alternativ können Hinweise über die mögliche Nichtbefolgung der im Verhaltenskodex definierten Grundsätze anonym über das Online-Hinweisgeberportal abgegeben werden. Alle eingebrachten Informationen werden schnellstmöglich geprüft und ggf. werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Bei Kollision eines in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsatzes mit landesspezifischen Vorschriften, kann es nötig sein, die hier dargelegten Regelungen entsprechend anzupassen. Es muss aber jedenfalls der mit der jeweiligen Regelung beabsichtigte Zweck und ihr wesentlicher Inhalt gewahrt werden. Im Falle, dass eine solche Modifikation einer der Grundsätze notwendig wird, bedarf es einer rechtlichen Prüfung des Sachverhaltes und einer Genehmigung durch den Vorstand.

REFERENZEN

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

<http://www.un.org/en/documents/udhr/>

Europäische Menschenrechtskonvention

<http://www.emrk.at/>

Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

<http://www.ilo.org>

Die 10 Prinzipien des Global Compact (Vereinte Nationen)

<http://www.unglobalcompact.org>

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

<http://www.oecd.org>

Business Principles for Countering Bribery (Transparency International)

<http://www.transparency.org>

Richtlinie (EU) 2015/849 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2015 zur Verhinderung der Nutzung des Finanzsystems zum Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung, zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates und zur Aufhebung der Richtlinie 2005/60/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und der Richtlinie 2006/70/EG der Kommission

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex:32015L0849>