

CODE OF CONDUCT

VORWORT

Die Pankl AG ist ein weltweit agierender Konzern, der in seinem Geschäftsbereich als Zulieferer der Bereiche Rennsport, Automobil- und Luftfahrtindustrie sowie Truck & Off-Highway, Zweirad und Industrieanwendungen die Entwicklung, die Fertigung sowie den Vertrieb von hochtechnologischen und -präzisen Einzel- und Systemkomponenten verfolgt. Als verlässlicher Partner stellt sich die Pankl AG, inklusive aller Tochtergesellschaften, welche die beiden Unternehmensgruppen Pankl Racing Systems AG und SHW AG (nachfolgend alle gemeinsam „Pankl-Gruppe“) umfasst, auch den Herausforderungen und Bedürfnissen ihrer Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater.

Rechtstreue, Ehrlichkeit, Ethik, Moral, Zuverlässigkeit, Respekt und Vertrauen sind das Fundament und die Grundlage für eine gute Zusammenarbeit und stabiler Geschäftsbeziehungen in jedem unserer Standorte. Darum fördert die Pankl-Gruppe einen verantwortungsbewussten Umgang mit all ihren Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern und weisen ihre Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder zu einem ökonomi-

schon, sozialen und umweltbewussten Handeln an. Unter Berücksichtigung dieser Werte befolgt die Pankl-Gruppe die jeweils gültigen nationalen und internationalen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien und erwartet, dass auch ihre Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater diese stets achten, respektieren und strengstens einhalten.

Dieser gegenständliche Code of Conduct beschreibt Grundsätze und Regelungen, nach denen die Pankl-Gruppe ihr wirtschaftliches Handeln ausrichtet und bildet die Grundlage für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten. Er ist für Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder sowie für Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater der Pankl-Gruppe verbindlich und richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen.

Unkenntnis des Code of Conduct ist ausgeschlossen und ist keine Entschuldigung für allfällige Verstöße. Dieser Code of Conduct ist unter dem Link <https://pankl.com/code-of-conduct/> in sieben unterschiedlichen Sprachen abrufbar.

Kapfenberg, im August 2023

Der Vorstand



Mag. Wolfgang Plasser



Mag. Thomas Karazmann



Ing. Anton Hirschmann



DI (FH) Christoph Prattes

INHALT

I. ALLGEMEINES

1. Grundlagen und Zielsetzung
2. Geltungsbereich und Einhaltung
3. Verantwortliche Umsetzung

II. MENSCHENRECHTE

1. Menschenrechte, Respekt und Integrität, Diversität, faire Arbeitsbedingungen
2. Verbot von Kinderarbeit
3. Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern
4. Moderne Sklaverei
5. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

III. NACHHALTIGKEIT UND UMWELTSCHUTZ

IV. FINANZIELLE VERANTWORTUNG

V. FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLVERBOT

VI. KORRUPTION, GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

1. Korruption und Bestechung
2. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
3. Exportkontrolle
4. Steuerstrategie, Steuercompliance und internationale Steuerrichtlinie

VII. COMPLIANCE - VORSCHRIFTEN

1. Interessenskonflikte
2. Nebenbeschäftigungen und Unternehmensbeteiligungen
3. Umgang mit Unternehmenseigentum und Patenten der Pankl-Gruppe
4. Informationssicherheit und Datenschutz
5. Vertraulichkeit
6. Politische Aktivitäten
7. Verbot Insiderhandel
8. Whistleblowing und digitales Hinweisgebersystem

VIII. ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN

Im Fall von Unklarheiten oder anderen Fragen sollen sich Mitarbeiter und Führungskräfte an seinen jeweils direkten Vorgesetzten wenden. Darüber hinaus können Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder sowie Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater der Pankl-Gruppe auch den jeweiligen Compliance Officer, die Rechtsabteilung oder die Verantwortlichen für Investor Relations und Sustainability kontaktieren. Außerdem besteht die Möglichkeit, über das digitale Hinweisgebersystem über den Link <https://pankl.integrityline.com/> (auch anonym) Kontakt aufzunehmen.



COMPLIANCE OFFICER:

Pankl AG: legal@pankl.com
Pankl Racing Systems AG: legal@pankl.com
SHW AG: legal@shw.de

DATENSCHUTZVERANTWORTLICHE:

Pankl AG: legal@pankl.com
Pankl Racing Systems AG: legal@pankl.com
SHW AG: privacy@shw.de

INVESTOR RELATIONS & SUSTAINABILITY:

Pankl AG: ir@pankl.com

I. ALLGEMEINES

1.

GRUNDLAGEN UND ZIELSETZUNG

Als internationaler Konzern unterliegt die Pankl-Gruppe einer Vielzahl an gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Bei Verstößen gegen diese, insbesondere den rechtlichen, Rahmenbedingungen können der Pankl-Gruppe neben beträchtlichen finanziellen Schäden auch nachhaltige Imageschäden entstehen.

Der vorliegende Code of Conduct („CoC“) bildet die Basis für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen der Pankl-Gruppe und beschreibt die ethischen, moralischen sowie rechtlichen Grundsätze und allgemeinen Prinzipien, an denen die Pankl-Gruppe ihr wirtschaftliches Handeln ausrichtet und die wesentlichen Elemente ihrer Unternehmenskultur darstellen.

Der CoC ist ein verpflichtendes Leitbild für das Verhalten von sämtlichen Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern sowie Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern. Die Pankl-Gruppe verlangt, dass rechtliche Anforderungen stets eingehalten, die Umwelt geschützt und die Menschenrechte gewahrt werden. Diese Anforderungen konkretisiert die Pankl-Gruppe unter anderem in den Anfrageunterlagen und Einkaufsbedingungen der Lieferantenverträge. Die Pankl-Gruppe lehnt eine Zusammenarbeit mit Unternehmen, die bestehende Gesetze verletzen oder sich jenen Grundsätzen, die im vorliegenden CoC dargestellt sind, nicht verpflichtet fühlen, ab.

An diesem CoC sollen sich alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitgliedern sowie Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater der Pankl-Gruppe bei ihrem Handeln eigenverantwortlich orientieren. Bei Bedarf und über Beschluss des Vorstandes der Pankl AG kann dieser CoC aktualisiert und ergänzt werden. Bei Verstößen gegen diesen CoC, andere gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien oder Regelungen muss mit disziplinarischen Konsequenzen, aber auch mit straf- und zivilrechtlichen Folgen gerechnet werden. Rechtstreue, Ehrlichkeit, Ethik, Moral, Zuverlässigkeit, Respekt und Vertrauen sind für die Pankl-Gruppe das Fundament und universelle Grundlage jegliches Zusammenarbeitens und guter Geschäftsbeziehungen.

2.

GELTUNGSBEREICH UND EINHALTUNG

Der vorliegende CoC ist für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder sowie Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater der Pankl-Gruppe verbindlich. Die Pankl-Gruppe umfasst alle Gesellschaften, an denen die Pankl AG direkt oder indirekt mit zumindest 50% beteiligt ist oder bei denen sie auf andere Art Kontrolle ausübt. Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder verpflichten sich im Dienstvertrag zur Einhaltung des CoC. Darüber hinaus liegt es im Interesse der Pankl-Gruppe, dass dieser CoC Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern zur Kenntnis gebracht wird und die Einhaltung dieser Grundsätze bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt wird.

3.

VERANTWORTLICHE UMSETZUNG

Jeder Mitarbeiter, jede Führungskraft und jedes Organmitglied sowie alle Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater sind für die Einhaltung und Umsetzung des gegenständlichen CoCs selbst verantwortlich. Führungskräfte und Organmitglieder haben den Mitarbeitern ein Vorbild bei der Umsetzung des CoCs zu sein. Diese sollen auch anhand von Unterweisungen, Überwachung, Einhaltung oder bei Bedarf durch Schulungen die Mitarbeiter fördern. Bei der Auslegung der Regelungen soll man sich von Vernunft und Weitsichtigkeit leiten lassen. Dabei sind auch länderspezifische Maßstäbe und Regelungen zu berücksichtigen. Bei unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen sowie dem CoC kommt die strengere Regelung mit dem umfassenderen Geltungsbereich zur Anwendung. Bei Vorliegen einer gesetzlichen Regelung ist diese einzuhalten.

II. MENSCHENRECHTE

1.

MENSCHENRECHTE, RESPEKT UND INTEGRITÄT, DIVERSITÄT, FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Pankl-Gruppe billigt keine Verletzungen von Menschenrechten und bekennt sich zu der Beachtung der UN-Menschenrechtscharta. Sie stellt in der Führung ihrer Geschäfte die Wahrung der Menschen- und Frauenrechte sicher und akzeptiert kein diskriminierendes Verhalten gegenüber Bewerbern, (zukünftigen) Mitarbeitern, Führungskräften, Organmitgliedern sowie Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern. Auch im gesamten Bewerbungsprozess wird das Konzept der ethischen Rekrutierung eingehalten und jegliche Art von Diskriminierung verboten.

Sie fördert ein faires, vertrauensvolles und respektvolles Miteinander. Es wird ein Arbeitsklima geschaffen, welches von gegenseitigem Vertrauen und Wohlbefinden aller geprägt ist, in dem jeder Einzelne mit Würde und Respekt behandelt wird und Personen aus verschiedensten Kulturbereichen und mit unterschiedlichem persönlichem Hintergrund geschätzt werden. Als internationaler Konzern schätzt die Pankl-Gruppe die Vielfalt, die in der Herkunft, der Kultur, der Sprache und den Ideen ihrer Mitarbeiter zum Ausdruck kommt. Die Unternehmenskultur beruht darauf, alle Kollegen willkommen zu heißen, zu respektieren und wertzuschätzen; es wird ein Umfeld geschaffen, in dem alle die Chance auf Erfolg haben.

Sie achtet die persönliche Würde und Sphäre jedes Mitarbeiters. Es werden alle Menschen ungeachtet ihres Alters, Geschlechts, ihrer Rasse, Religion, etwaiger Behinderung, sexueller Orientierung oder Herkunft respektiert.

Die Pankl-Gruppe hält alle bestehenden arbeitsrechtlichen Vorschriften ein. Davon umfasst sind auch die nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen im jeweiligen Sitzstaat aller Tochtergesellschaften der Pankl-Gruppe (mit Regelungen wie zum Beispiel zu Arbeitszeiten, Mindestlöhnen, Betriebsvereinbarungen, Betriebsrat, Versammlungsfreiheit, etc.). Es wird auf die „Erläuterungen zur Umsetzung der Bestimmungen der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) in Österreich“, die auf der Website der ILO abrufbar ist, verwiesen. Die Pankl-Gruppe verbietet Diskriminierungen, Mobbing und Belästigungen, insbesondere sexuelle Belästigung in jeglicher Form, beispielsweise durch Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zur-Schau-Stellen einschlägigen Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen der Pankl-Gruppe. Derartiges Verhalten kann auch als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war. Bei derartigen Vorfällen sind Kollegen aufgefordert, sich gegenseitig zu er-

mutigen, solche Fälle anzusprechen und über das digitale Hinweisgebersystem anonym und vertraulich zu melden.

Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern. Bei Verstößen soll mit dem Compliance Officer unverzüglich Kontakt aufgenommen werden.

2.

VERBOT VON KINDERARBEIT

Die Wahrung der Rechte von Kindern ist der Pankl-Gruppe ein besonderes Anliegen. Die Pankl-Gruppe erkennt das Recht eines jeden Kindes an, vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die gefährlich sind, die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen sowie die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung des Kindes gefährden können, geschützt zu werden.

Die Einhaltung der Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten sowie der Regelungen des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit wird vollumfänglich beachtet. Diese Übereinkommen sind auf der Website der ILO abrufbar. Kinderarbeit wird im gesamten Pankl-Konzern nicht geduldet und die Einstellung von Personen, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist untersagt. Zudem sind sämtliche gesetzlichen Einschränkungen in Bezug auf die Beschäftigung von Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einzuhalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

Die Pankl-Gruppe verpflichtet sich, die nötigen vorbeugenden Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass im Unternehmen keine Personen unter dem gesetzlichen Mindesterswerbsalter beschäftigt werden.

3.

RECHTE VON MINDERHEITEN UND INDIGENEN VÖLKERN

Die Pankl-Gruppe anerkennt die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern auf Erhaltung und Entwicklung ihrer Institutionen, Traditionen, Kulturen und Identitäten und verbietet Diskriminierung sowie Marginalisierung und fordert dies auch von ihren Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern. Die Gleichstellung der indigenen Völker mit allen anderen Völkern hat hohe Priorität.

4.

MODERNE SKLAVEREI

Die Pankl-Gruppe, ihre Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater, lehnen jegliche wissentliche Nutzung von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit kommen nicht zum Einsatz. Arbeitsverhältnisse basieren auf Freiwilligkeit und können von Beschäftigten nach eigenem Willen und unter Einhaltung einer angemessenen Frist beendet werden.

5.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Die Pankl-Gruppe legt großen Wert auf Arbeitssicherheit und präventive Gesundheitsförderung. Insbesondere sind Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Brandschutz an allen Standorten einzuhalten sowie erteilte Weisungen zu befolgen. Laufende Informationen erfolgen über das Intranet der Pankl-Gruppe und die Einhaltung wird durch Sicherheitsfachkräfte regelmäßig überprüft. Auch die Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater der Pankl-Gruppe sind angehalten, die nationalen und international geltenden Vorschriften in Gesundheits- und Arbeitsschutz einzuhalten.

III. NACHHALTIGKEIT UND UMWELTSCHUTZ

Die Pankl-Gruppe ist sich ihrer Vorbildfunktion und Verantwortung innerhalb der Gesamtgesellschaft bewusst und möchte in ihrem Handeln langfristig denken und nachhaltige Maßnahmenkataloge für ihre Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater schaffen. Sie leistet ihren Beitrag zu einer fairen und gesünderen Gesellschaft; demnach bekennt sie sich zur Förderung des Umweltschutzes, zur Schonung der natürlichen Ressourcen und unterstützt die internationalen Anstrengungen zum Klimaschutz. Die Pankl-Gruppe ist daher bemüht, bei der Herstellung von Produkten umweltschonend zu agieren und Geschäfte oder Projekte, welche die Umwelt spürbar gefährden, nicht abzuschließen oder durchzuführen. Dies umfasst sowohl die Vermeidung von Verschmutzungen, ressourcenschonendes Handeln

sowie die Reduktion von Umwelteinflüssen wie Luft, Lärm, Wasser und Boden, als auch der verantwortungsbewusste Umgang und die Lagerung von Chemikalien. Ebenso strebt die Pankl-Gruppe nach Vermeidung sowie sorgfältigem Umgang und Lagerung von gefährlichem Sondermüll sowie nicht gefährlichen Abfällen.

Verantwortungsvoller Umgang mit den natürlichen Lebensgrundlagen ist ein strategisches Unternehmensziel. Die Umwelt- und Nachhaltigkeitsrichtlinie der Pankl-Gruppe, welche im Internet unter dem Link www.pankl.com abrufbar ist, bildet den Rahmen für umweltgerechtes Handeln in der Unternehmensgruppe.

IV. FINANZIELLE VERANTWORTUNG

Transparenz und Ehrlichkeit ist für die Pankl-Gruppe oberstes Gebot. Sie führt ihre Bücher und Aufzeichnungen in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Recht sowie den allgemeinen Grundsätzen zur Rechnungslegung und fordert dies auch von ihren Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern. Berichte und Dokumente

der Pankl-Gruppe werden stets vollständig, angemessen, genau und zeitgerecht erstellt. Dies ist Grundlage der Geschäftspolitik und der finanziellen Verantwortung der Pankl-Gruppe und ist für das Management der Geschäftsbeziehungen Notwendigkeit.

V. FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLVERBOT

Ein fairer Wettbewerb ist das Maß aller Dinge für ein international tätiges Unternehmen. Die Pankl-Gruppe verpflichtet sich daher zur Einhaltung der Gesetze, Regelungen und Vorschriften zum Wettbewerbs-, insbesondere dem Kartellrecht auf all ihren Märkten sowie zur Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen.

Soweit Konzerngesellschaften am Markt in Konkurrenz zu Mitbewerbern treten, bekennen sie sich zu den Grundsätzen des fairen Wettbewerbs und Geschäftsverhaltens. Unlautere Geschäftspraktiken, wie zum Beispiel kreditschädigende Äußerungen, Auskundschaften von Geschäftsgeheimnissen oder Absprachen mit anderen

Mitbewerbern, sind unzulässig und werden von der Pankl-Gruppe strikt abgelehnt. Gesetzliche Beschränkungen, wie sie sich insbesondere aus kartellrechtlichen Bestimmungen ergeben, sind von allen Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern der Pankl-Gruppe einzuhalten. Das Verbot wettbewerbsbeschränkender Verhaltensabstimmungen ist umfassend und schließt alle Formen bewusster Koordinierung ein, die eine praktische Zusammenarbeit an die Stelle des mit Risiken verbundenen Wettbewerbs treten lassen. Erfasst sind sowohl schriftliche als auch mündliche Absprachen. Bei Fragen, Zweifeln oder vermeintlichen Verstößen ist der Compliance Officer zu konsultieren.

VI. KORRUPTION, GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

1.

KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die Pankl-Gruppe hält sich uneingeschränkt und kompromisslos an die jeweiligen nationalen und internationalen Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung (z.B. UNCAC, U.S. Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act, OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen) und spricht sich daher klar gegen jegliche Form von Korruption und Bestechung aus. Sie verpflichtet sich, alles für sie Mögliche zu tun, um Geldwäsche, Korruption und Terrorismusfinanzierung zu bekämpfen.

Die Pankl-Gruppe toleriert keine Handlungsweisen, bei denen Geschäfte mit unlauteren Mitteln abgewickelt werden. Die gesetzlichen Bestimmungen stellen jedoch nicht die einzige Grundlage für das Handeln dar. Vor diesem Hintergrund sind nachfolgend die Erwartungen der Pankl-Gruppe hinsichtlich des Umgangs mit Vorteilszuwendungen, Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Bestechung erläutert.

Die gesamte Unternehmensgruppe mit all ihren Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern nehmen keine Vorteilszuwendungen von Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern an. Ausgenommen sind lediglich solche, die sich in einem sozialüblichen und angemessenen Rahmen halten und deren Annahme und Wert eine Beeinflussung der betrieblichen Entscheidungs-

gen und Handlungen der Pankl-Gruppe vernünftigerweise nicht erwarten lassen.

Vorteilszuwendungen im Sinne des CoC sind materielle und immaterielle Leistungen aller Art, auf die der Empfänger keinen rechtlichen Anspruch hat. Dies umfasst neben Geld- und Sachgeschenken all jene Vorteile, die dem Empfänger nützlich sind und ihn besserstellen könnten. Darunter fallen insbesondere Geschenke, Einladungen (insbesondere auch zu Sportveranstaltungen), Bewirtungen oder sonstige Vorteile, die Gewährung von Begünstigungen sowie Rabatten, aber auch Vorteile im Zusammenhang mit Behörden, Ämtern, Gerichten, Sachverständigen oder sonstigen Amtsträgern, insbesondere Vorteile in einer bevorzugten Abhandlung behördlicher Anträge.

Vorteile, die Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern der Pankl-Gruppe aufgrund freundschaftlicher Beziehungen gewährt oder von diesen angenommen werden und ausschließlich der privaten Sphäre zuzurechnen sind, fallen nicht unter den vorliegenden CoC. In einem solchen Rahmen dürfen jedoch keinesfalls geschäftliche Angelegenheiten besprochen werden. Ist eine Trennung zwischen privater und geschäftlicher Sphäre unklar bzw. nicht eindeutig, ist vor Annahme oder Gewährung des Vorteils jedenfalls der Compliance Officer zu kontaktieren. Ebenso gilt dies für

Situationen, wo die Ablehnung eines Vorteils aufgrund von ländertypischen Sitten als unhöflich oder Beleidigung ausgelegt werden könnte.

Grundsätzlich gilt, dass freundschaftliche Beziehungen keinesfalls als Rechtfertigungsgrund für die Annahme und Gewährung von Vorteilen herangezogen werden dürfen, deren Begründung in Geschäftsbeziehungen liegt, um die Bestimmungen des vorliegenden CoC zu umgehen.

2.

GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Die Pankl-Gruppe schließt ihre Geschäfte ausschließlich mit seriösen Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern ab, mit Mitteln, die ausschließlich aus legalen Quellen stammen. Sie spricht sich daher klar gegen sämtliche Formen der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung aus.

Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern ist es untersagt, allein oder im Zusammenwirken mit Dritten Maßnahmen zu ergreifen, die gegen Geldwäschevorschriften verstoßen. Unter Geldwäsche ist insbesondere das Einschleusen (z.B. durch Umtausch oder Transfer) von aus Straftaten stammenden Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf zu verstehen.

Die Pankl-Gruppe sowie ihre Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater verpflichten sich, ausschließlich Rohstoffe für die Herstellung von Produkten zu verwenden, deren Abbau, Transport, Handel, Verarbeitung oder Export weder direkt noch indirekt zur Finanzierung von Konflikten und Menschenrechtsverletzungen beiträgt („Konfliktminerale“).

3.

EXPORTKONTROLLE

Die Pankl-Gruppe hält die internationalen Vorschriften zur Vermeidung von Verstößen gegen das Exportkontrollrecht (u.A. Dual Use VO, EAR, ITAR) strengstens ein. Die Pankl-Gruppe beachtet die geltenden Sanktionslisten und schließt keine Geschäfte mit Geschäftspartnern ab, welche auf einer Sanktionsliste stehen. Ebenso erwartet dies die Pankl-Gruppe von ihren Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern. Insbesondere beachtet sie etwaige länder-, güter- oder personenbezogene Embargos. Es werden daher auch Mitarbeiter, Führungskräfte und

Organmitglieder sowie Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater zur strikten Einhaltung des internationalen Exportkontrollrechtes angewiesen. Bei Unsicherheiten oder etwaigen Verstößen ist umgehend eine Meldung bei dem Compliance Officer oder anonym über das digitale Hinweisgebersystem unter dem Link <https://pankl.integrityline.com/> vorzunehmen.

4.

STEUERSTRATEGIE, STEUERCOMPLIANCE UND INTERNATIONALE STEUERRICHTLINIE

a.) Steuerstrategie der Pankl-Gruppe

Durch die Steuerpolitik der Pankl-Gruppe wird sichergestellt, dass Steuern und Abgaben stets in der vorgeschriebenen Höhe und fristgerecht erläutert und abgeführt werden. Weiters verpflichten sich die verantwortlichen Mitarbeiter mit Steuerfunktion zu einem rechtskonformen Verhalten betreffend die steuerlichen Verpflichtungen im Konzern.

b.) Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen

Die für Steueragenden zuständige Abteilung ist um einen kooperativen, sachlichen und transparenten Umgang mit den Finanzbehörden bemüht. Es werden externe Steuerberater mit Fachkenntnissen in Spezialgebieten miteinbezogen, um der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen nachzukommen und somit die Steuerfunktion im Konzern zu erfüllen. Die gesamte Steuerlast im Konzern basiert auf den Ländern und Steuersätzen, in denen die Gruppe bzw. ihre Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater tätig sind.

c.) Internationale Steuerrichtlinien

Die Konzerngesellschaften der Pankl-Gruppe agieren im Einklang mit den OECD Grundsätzen betreffend die geplante Verminderung steuerlicher Bemessungsgrundlagen und das grenzüberschreitende Verschieben von Gewinnen durch multinationale Konzerne (Base Erosion and Profit Shifting, kurz „BEPS“ genannt; Gewinnverkürzung und Gewinnverlagerung).

Weiters stellt eine konzerninterne Richtlinie die Einhaltung der erforderlichen Dokumentation betreffend der Verrechnungspreispolitik sicher. Entsprechend der jeweiligen Anforderungen werden Dokumentationen als Local File und Master File erstellt. Die Offenlegung der länderbezogenen Berichterstattung (Country-by-Country Reporting) erfolgt an die Finanzbehörde des Ansässigkeitsstaates (im konkreten Fall in Österreich) jährlich zum jeweils 31. Dezember des abgelaufenen Vorjahres durch die oberste Muttergesellschaft (Ultimate Parent Entity).

VII. COMPLIANCE - VORSCHRIFTEN

1.

INTERESSENSKONFLIKTE

Das Handeln des Einzelnen orientiert sich ausschließlich am Interesse der Pankl-Gruppe. Es ist darauf ausgerichtet, jegliche Art von Interessenskonflikten zu vermeiden, die sich nachteilig auf das Unternehmen auswirken können. Ein Interessenskonflikt ist eine Situation, in der das Risiko besteht, dass insbesondere persönliche oder wirtschaftliche Interessen das wirtschaftliche Handeln und die Ausrichtung der Pankl-Gruppe gefährden. Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder müssen sicherstellen, dass ihre eigenen Interessen nicht in Konflikt mit ihren Verpflichtungen gegenüber der Pankl-Gruppe stehen. Auch Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater sind angehalten, Interessenskonflikte mit der Pankl-Gruppe zu vermeiden.

Interessenskonflikte können einerseits aus einem persönlichen Naheverhältnis zu anderen Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern entstehen; andererseits können solche im Zusammenhang mit Geschenken, Einladungen, Bewirtungen auftreten.

Es wird vollständige Transparenz hinsichtlich persönlicher und wirtschaftlicher Interessenskonflikte gefordert. Sobald Mitarbeitern, Führungskräften oder Organmitgliedern der Pankl-Gruppe ein potenzieller Interessenskonflikt zur Kenntnis gelangt, ist er verpflichtet, unverzüglich und nachweislich seinen Vorgesetzten oder den Compliance Officer zu informieren. Die Entscheidung über einen Interessenskonflikt obliegt ausschließlich dieser/m; ebenso die Setzung einer notwendigen Maßnahme.

2.

NEBENBESCHÄFTIGUNGEN UND UNTERNEHMENS BETEILIGUNGEN

Nebenbeschäftigungen sind selbstständig oder unselbstständig ausgeübte erwerbsmäßige Tätigkeiten, die über das Dienstverhältnis mit der Pankl-Gruppe hinausgehen, unabhängig davon, ob diese dauerhaft oder bloß fallweise ausgeübt werden.

Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist dem direkten Vorgesetzten sowie der jeweiligen Personalabteilung schriftlich zu melden und darf nur mit dessen schriftlichen Zustimmung ausgeübt werden. Gleiches gilt für die Übernahme von Organfunktionen in Gesellschaften.

Der Erwerb von Unternehmensbeteiligungen muss dem Vorgesetzten unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden. Der Erwerb von Unternehmensbeteiligungen ist unzulässig, wenn dieser an einem Konkurrenzunternehmen der Pankl-Gruppe erfolgen soll oder einen sonstigen Interessenkonflikt nach sich ziehen könnte.

Ausgenommen von dieser Meldepflicht ist ausschließlich der Erwerb von Anteilen, die bloß eine Wertanlage darstellen, nicht über geringfügigen Streubesitz hinausgehen, keine Möglichkeit eröffnen, auf die Leitung des jeweiligen Unternehmens maßgeblichen Einfluss zu nehmen und keine Interessenkonflikte nach sich ziehen lassen. Die in den jeweiligen Dienst-, Anstellungs- und Arbeitsverträgen enthaltenen Bedingungen und Bestimmungen gelten unverändert fort.

3.

UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM UND PATENTEN DER PANKL-GRUPPE

Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder der Pankl-Gruppe sind verpflichtet, mit dem seitens der Pankl-Gruppe zur Verfügung gestellten Eigentum, deren Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern in höchstem Maße verantwortlich, sachgerecht, sorgsam und ordnungsgemäß umzugehen sowie einen effizienten Gebrauch sicherzustellen. Dazu gehören sowohl materielle Gegenstände als auch immaterielle Werte, wie etwa geschäftsbezogene Informationen, Betriebsgeheimnisse, Know-How oder auch gewerbliche Schutzrechte (geistiges Eigentum, Marken und Patente).

Darüber hinaus besteht die Verpflichtung, das Eigentum der Pankl-Gruppe gegen Verlust, Beschädigung, Missbrauch, Diebstahl, Plagiate, Unterschlagung oder Zerstörung zu schützen. Jeder mögliche Vorfall ist unverzüglich dem Vorgesetzten, dem Compliance Officer oder auch anonym über das digitale Hinweisgebersystem unter dem Link <https://pankl.integrityline.com/> zu melden.

Die den Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern zur Verfügung gestellten Sachmittel der Pankl-Gruppe wie etwa Computer, Telefonanlagen, Kopierer, Büromaterial, Dienstwagen und Diensthandys sind entsprechend den dafür erlassenen konzerninternen Regelungen bzw. den zwischen dem Mitarbeiter, der Führungskraft und dem Organmitglied und der Pankl-Gruppe schriftlich getroffenen Vereinbarungen zu verwenden.

4.

INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit, und Integrität von Informationen sind ein wichtiger Bestandteil des Sicherheitsbewusstseins der Pankl-Gruppe. Das Know-How und die Produktionsfähigkeit sind Teil der wichtigsten Erfolgsfaktoren der Pankl-Gruppe, dementsprechend muss die Pankl-Gruppe ihre Risiken behandeln und minimieren. Intern gilt die strikte Einhaltung der Clean-Desk-Policy und eine strenge Regelung hinsichtlich des mobilen Arbeitens.

Für Fragen und die gezielte Behandlung von Vorfällen zum Thema Informationssicherheit sind die jeweiligen Informationssicherheitsmanager, der interne IT-Support bzw. auch der Compliance-Officer zu kontaktieren.

Die Pankl-Gruppe bekennt sich vollumfänglich zur Einhaltung des Datenschutzes, weshalb personenbezogene Daten natürlicher und juristischer Personen von ihr nur entsprechend den jeweiligen nationalen und internationalen gesetzlichen Vorschriften verwendet werden. Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder der Pankl-Gruppe sind verpflichtet, personenbezogene Daten natürlicher und juristischer Personen verantwortungsvoll zu verwenden und bei der Entgegennahme, Verarbeitung und Aufbewahrung von Informationen, wie etwa Finanzdaten, technische Daten, Betriebsdaten, Kundeninformationen oder Aktennotizen mit Sorgfalt vorzugehen.

Für jegliche Verwendung oder Weitergabe personenbezogener Daten muss ein legitimer und eindeutiger Geschäftszweck vorliegen. Jegliche Gesetze sowie die Vereinbarungen mit den Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern legen fest, wie bei der Bereitstellung der Leistungen Daten verwendet und weitergegeben werden dürfen. Diese Vorgaben sind unter allen Umständen einzuhalten.

Datenschutzrechtliche Fragen sind an die Datenschutzverantwortlichen der jeweiligen Gesellschaft zu richten.

5.

VERTRAULICHKEIT

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit – ebenso wenn diese außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereichs liegen – erlangt werden, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden.

Es ist sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art (Dokumente, Auszüge, Dateien, Zeichnungen, Pläne, Vordrucke, usw. einschließlich Vervielfältigungen davon auf Papier sowie elektronischen oder anderen Datenträgern) stets sicher verwahrt werden. Müssen solche Informationen

aus dienstlichen Gründen außerhalb des Unternehmens mitgenommen werden, sind diese gegen die Einsichtnahmen oder den Zugriff Dritter zu sichern.

Über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie konzern- und unternehmensrelevante Themen, insbesondere Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, Akquisitionsstrategien oder Akquisitionsziele sowie wesentliche Investitionen, unabhängig aus welcher Informationsquelle diese stammen, ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Bei Einbindung von Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern sind mit Rücksprache der Rechtsabteilung geeignete Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen.

Informationen, aus denen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ableitbar sind, sind ebenso vertraulich zu behandeln und dürfen nur jenen Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern zugänglich gemacht werden, die diese im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen. Sie sind von den Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern sicher aufzubewahren. Dies gilt auch für Informationen, an denen Vertragspartner der Pankl-Gruppe ein Geheimhaltungsinteresse haben; insbesondere, wenn hierfür eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Für Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder besteht die Verpflichtung zur absoluten Verschwiegenheit. Diese besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort. Darüber hinaus gelten die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen der jeweiligen Dienstverträge.

6.

POLITISCHE AKTIVITÄTEN

Parteilpolitische Betätigungen in den Räumlichkeiten, mit Mitteln oder im Namen der Pankl-Gruppe sind generell untersagt. Das bedeutet, dass nicht nur die Pankl-Gruppe keine parteipolitischen Aktivitäten setzen darf, sondern auch Dritten die Durchführung parteipolitischer Betätigungen in den Räumlichkeiten oder mit den Mitteln der Pankl-Gruppe verboten ist. Spenden und Sponsorengelder dürfen seitens der Pankl-Gruppe nur im Rahmen der jeweils geltenden Rechtsordnungen vergeben werden.

Der Pankl-Gruppe ist es ausdrücklich untersagt, politische Parteien, Kandidaten und Amtsinhaber zu unterstützen sowie sonstige Zuwendungen für religiöse und sonstige ethische Zwecke zu veranlassen. Der zur Unternehmensführung notwendige Austausch mit offiziellen Vertretern eines Staates und dessen Ländern und Gemeinden durch seitens der Pankl-Gruppe autorisierten Personen ist davon nicht betroffen.

7.

VERBOT VON INSIDERHANDEL

Die Pankl-Gruppe geht mit Insiderinformationen verantwortungsbewusst und gemäß den gesetzlichen Bestimmungen um. Sie gibt diese nicht an Dritte weiter und erfüllt die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich des Handels mit Wertpapieren. Mitarbeitern, Führungskräften und Organmitgliedern sowie Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden und Beratern sind der Missbrauch von Insiderinformation sowie Insiderhandel stets untersagt. Dabei richtet sich die Pankl-Gruppe selbstverständlich nach den jeweiligen Gesetzen, Regeln und Vorschriften sowie den internen Richtlinien.

Insiderhandel umfasst die unlautere Verwendung nicht veröffentlichter preisrelevanter Informationen in Bezug auf Aktien der Pankl-Gruppe, sowie deren Mutter- und Schwesterngesellschaften, um sich selbst oder Dritten einen Vorteil im Handel mit Wertpapieren zu verschaffen. Insiderhandel ist verboten und hat unmittelbare strafrechtliche und disziplinarrechtliche Konsequenzen zur Folge.

8.

WHISTLEBLOWING UND DIGITALES HINWEISGEBERSYSTEM

Alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder haben dafür Sorge zu tragen, dass die ethischen Grundsätze und allgemeinen Prinzipien der Pankl-Gruppe umgesetzt werden und stets alle relevanten Gesetze und Vorschriften eingehalten werden. Dabei handelt es sich u.a. um Verstöße gegen nationales und internationales Recht sowie Unionsrecht und den unternehmensinternen CoC.

Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder, Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater sowie Dritte, welche auf Missstände im Unternehmen oder auch sonstige (potenzielle) Verstöße gegen bestehende Gesetze oder sonstige Grundsätze ethischen Handelns aufmerksam werden, sind angehalten, diese umgehend der unmittelbaren Führungskraft, dem Compliance Officer oder auch anonym über das digitale Hinweisgebersystem unter dem Link <https://pankl.integrityline.com/> zu melden. Hinweisgebern entstehen durch nach bestem Wissen und Gewissen gegebene Hinweise keine Nachteile.

VIII. ABSCHLUSSBESTIMMUNGEN

Alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder sowie Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater haben jederzeit verantwortlich zu agieren, jedwedes unangemessene Verhalten zu vermeiden und die Einhaltung der Gesetze sowie des CoC sicherzustellen. Führungskräfte und Organmitglieder haben ihre besondere Vorbildfunktion zu erfüllen und tragen eine besondere Verantwortung für die Vermittlung sowie Um- und Durchsetzung der vorliegenden Leitlinien. Die Wahrnehmung dieser Verantwortung dient zum Schutz und zur Sicherheit der Pankl-Gruppe, deren Mitarbeiter sowie ihrer Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater. Alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Organmitglieder der Pankl-Gruppe sind angehalten, die Ziele der Pankl-Gruppe aktiv zu unterstützen und deren Reputation zu fördern.

Die Pankl-Gruppe verpflichtet sich, diesen CoC regelmäßig zu überprüfen und allfällige Änderungen bekanntzugeben. Dies stellt sicher, dass alle Prinzipien und Standards der Pankl-Gruppe aufgenommen sind und mit den aktuellen Rechtsvorschriften übereinstimmen. Auch sollen grundlegende Entwicklungen für Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater der Pankl-Gruppe in diesem CoC widerspiegelt werden.

Fragen und Rückmeldungen zu diesem CoC können an den jeweiligen Compliance Officer gerichtet werden.



© 2023 – Pankl AG

Industriestraße West 4
A-8605 Kapfenberg