

行動規範 (COC)

緒言

Pankl AGは、レース、自動車、航空産業、トラック&オフハイウェイ、二輪車、産業用アプリケーション分野へのサプライヤーとして、その事業分野でハイテクかつ高精度の個別部品およびシステム部品を開発、製造、販売するグローバルに活動するグループです。Pankl Racing Systems AGとSHW AGの2つの企業グループ（以下、総称して「Panklグループ」）を構成するすべての子会社を含むPankl AGは、信頼できるパートナーとして、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントの課題とニーズにも対応しています。

合法性、誠実さ、倫理、モラル、信頼性、尊敬、信用は、当社の各拠点における良好な協力関係と安定した取引関係の基礎であり基盤です。そのためPanklグループは、すべてのビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントとの責任ある取引を推進し、従業員、管理職、役員に対して、経済的、社会的、環境に配慮した行動をとるよう指導

しています。これらの価値観を念頭に置き、Panklグループは、適用される国内および国際的な法律、規制、ガイドラインを遵守し、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントも常にこれらを尊重、遵守、厳守することを期待します。

この行動規範(CoC)は、Panklグループが事業を遂行する際の原則と規則を記述したものであり、道徳的、倫理的、法的にも問題のない行動の基礎を形成するものです。これは、Panklグループの従業員、管理職、役員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントを対象としており、女性も男性も等しく対象としています。

CoCの無知は認められず、いかなる違反の言い訳にもなりません。このCoCは、リンク (<https://pankl.com/code-of-conduct/>) から 7 か国語でご覧いただけます。

Kapfenberg（カプフェンベルク）、2023年8月

取締役



Wolfgang Plasser



Thomas Karazmann



Anton Hirschmann



Christoph Prattes

目次

I. 一般事項

1. 基盤と目標
2. 適用範囲とコンプライアンス
3. 責任ある実行

II. 人権

1. 人権、尊敬と誠実さ、多様性、公正な労働条件
2. 児童労働の禁止
3. 少数民族と先住民族の権利
4. 現代の奴隷制
5. 健康保護と労働安全

III. サステナビリティと環境保護

IV. 財政的責任

V. 公正な競争とカルテルの禁止

VI. 汚職、マネーロンダリング、テロ資金調達

1. 汚職と賄賂
2. マネーロンダリング、テロ資金調達
3. 輸出管理
4. 税務戦略、税務コンプライアンス、国際的税務指針

VII. コンプライアンス-規則

1. 利益相反
2. 副業と企業経営への参画
3. Panklグループの会社財産および特許の取り扱い
4. 情報セキュリティとデータ保護
5. 守秘義務
6. 政治的活動
7. インサイダー取引の禁止
8. 内部告発およびデジタル内部告発システム

VIII. 最終条項

不明な点やその他の質問がある場合は、従業員および管理職は各自の直属の上司に問い合わせてください。さらに、Panklグループの従業員、管理職、役員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、各コンプライアンスオフィサー、法務部、投資家向け広報およびサステナビリティの担当者に連絡することもできます。また、<https://pankl.integrityline.com/>（匿名可）のリンクからデジタル内部告発システムに連絡することも可能です。



コンプライアンスオフィサー:

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

IR&サステナビリティ:

Pankl AG: ir@pankl.com

データ保護責任者:

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

I. 一般事項

1. 。

基盤と目標

国際的なグループであるPanklグループは、国内および国際的なレベルで、さまざまな社会的、政治的、法的条件の影響を受けます。これらの、特に法的な枠組み条件に違反した場合、Panklグループは多大な金銭的損害だけでなく、そのイメージに永続的な損害を被る可能性があります。

この行動規範（「CoC」）は、Panklグループのすべての事業活動および意思決定の基礎となるもので、Panklグループが遵守する倫理的、道徳的、法的原則および一般原則を説明しています。それはこの方々が行う経済活動に沿って作成されたものであり、企業文化の本質的な要素を表すものです。

このCoCは、全従業員、管理職、役員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントの行動に対する拘束力のあるガイドラインです。Panklグループは、常に法的要件を遵守し、環境を保護し、人権を尊重することを要求します。Panklグループは、特にサプライヤーとの契約における照会文書と購買条件において、これらの要件を規定します。Panklグループは、既存の法律に違反する企業、またはこのCoCに規定された原則を遵守しない企業との協力を拒否します。

Panklグループの全従業員、管理職、役員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、自らの責任において行動する際、このCoCに従うものとします。このCoCは、必要に応じて、Pankl AGの取締役会の決議により、更新および補足されることがあります。このCoC、その他の法的規定、社内ガイドラインや規則に違反した場合、懲戒処分だけでなく、刑法や民法上の処分も予想されます。合法性、誠実さ、倫理、モラル、信頼性、尊敬、信頼は、Panklグループのすべての協力と良好なビジネス関係の基礎であり、普遍的な基盤です。

2. 。

適用範囲とコンプライアンス

このCoCは、Panklグループの全従業員、管理職、役員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントを法的に拘束します。Panklグループには、Pankl AGが直接または間接的に50%以上の持分を保有する、あるいは異なる何らかの形で支配権を行使するすべての企業が含まれます。従業員、管理職、運営組織のメンバーは、雇用契約においてCoCを遵守することを約束します。さらに、このCoCがビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントに周知され、意思決定においてこれらの原則の遵守が考慮されることは、Panklグループの利益につながります。

3. 。

責任ある実行

すべての従業員、マネージャー、役員、すべてのビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、このCoCを遵守し、実践する責任があります。管理職および役員は、CoCの実施において従業員の模範となる必要があります。また、必要に応じて、指導、監督、コンプライアンス、または研修を通じて従業員を支援する必要があります。規則を解釈する際には、理性と洞察力に基づき行います。その国特有の基準や規制も考慮しなければなりません。CoCだけでなく、異なる法的規制がある場合は、より包括的な範囲でより厳しい規制が適用されます。法的規制がある場合は、それを遵守しなければなりません。

II . 人権

1 .

人権、尊敬と誠実さ、多様性、公正な 労働条件

Panklグループは、いかなる人権侵害も容認せず、国連人権憲章の尊重に努めています。当社は事業活動において人権と女性の権利の尊重を徹底し、求職者、（将来の）従業員、管理職、役員のメンバー、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客およびコンサルタントに対する差別的な行為を認めません。また、倫理的な採用というコンセプトは応募プロセス全体を通じて遵守されており、いかなる差別も禁止されています。

当社は、公正で、信頼と尊敬に満ちた協力を促進します。一人ひとりが尊厳と尊敬の念を持って扱われ、さまざまな文化的背景や個性を持つ人々が大切にされる、相互信頼とすべての人の幸福を特徴とする職場環境が生まれます。国際的なグループであるPanklグループは、従業員の出身地、文化、言語、思考に表れる多様性を大切にします。企業文化は、すべての同僚を歓迎し、尊重し、大切にすることを基本とし、誰もが成功する機会を得られる環境を作り出します。

当社は、各従業員の個人の尊厳と領域を尊重します。年齢、性別、人種、宗教、あらゆる障害、性的指向、出身にかかわらず、すべての人が尊重されます。

Panklグループは、現行のすべての労働法規制を遵守します。これには、Panklグループの全子会社の所在地国の国内労働法規定（労働時間、最低賃金、労働協約、労働協議会、結社の自由などの規定）も含まれます。「オーストリアにおける国際労働機関（ILO）の中核的労働基準の規定の実施に関する説明文書」を参照願います。Panklグループは、差別、いじめ、ハラスメントを禁止します。特にセクシャルハラスメントは、いかなる形でも禁止します。例えば、Panklグループの事業所や生産施設において、誘いかけ、下劣なコメント、ジョーク、汚い言葉、示唆的なジェスチャー、関連する視覚的資料の示すことなどです。また、そのような行為が意図的でない場合であっても、ハラスメントに分類されることもあります。このような事態が発生した場合、同僚は互いに、当社は、このようなケースに対処し、デジタル内部告発システムを通じて匿名かつ内密に報告することを奨励します。

これらの原則は、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントに対する行動にも適用されます。違反があった場合は、直ちにコンプライアンスオフィサーに

2 .

児童労働の禁止

子どもの権利の保護は、Panklグループの特別な関心事です。Panklグループは、すべての子どもが経済的搾取から保護される権利、危険な労働から保護される権利、子どもの教育を妨げる可能性のある労働から保護される権利、子どもの健康や身体的、精神的、人格的、社会的発達を危険にさらす可能性のある労働から保護される権利を認めます。

人権と子どもの権利に関する国際連合の規定、および「雇用の最低年齢に関する条約」と「最悪の形態の児童労働の禁止と撤廃のための即時行動に関する条約」の規定を完全に遵守します。これらの条約はILOのウェブサイトでご覧いただけます。児童労働はPanklグループ全体で容認されず、15歳に達していない者の雇用は禁止されています。さらに、18歳に達していない者の雇用に関するすべての法的規制を遵守しなければなりません。児童労働に関する国内規則がより厳しい基準を定めている場合は、優先的に遵守しなければなりません。

Panklグループは、法定最低労働年齢に満たない者を雇用しないよう、必要な予防措置を講じることを約束します。

3 .

少数民族と先住民族の権利

Panklグループは、少数民族と先住民族がその制度、伝統、文化、アイデンティティを維持し、発展させる権利を認め、差別と疎外を禁止し、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントにも同じことを求めます。先住民族と他のすべての民族との平等は最優先事項です。

4.

現代の奴隷制

Panklグループ、そのビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、強制労働、現代的な奴隷制度、人身売買のいかなる形態も拒否します。借金による束縛や非自発的な囚人労働は行いません。雇用関係は自発性に基づくものであり、従業員は自らの意思で、適切な期限を遵守したうえで終了させることができます。

5.

健康保護と労働安全

Panklグループは、労働安全と予防的健康増進を非常に重視します。特に、労働安全および防火に関する規則は、すべての場所で遵守し、出された指示に従わなければなりません。最新の情報はPanklグループのイントラネットを通じて提供され、安全に関する専門家が定期的にその遵守状況をチェックします。Panklグループのビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、国内および国際的に適用される労働安全衛生規則を遵守する必要があります。

III.サステナビリティと環境保護

Panklグループは、社会全体における模範的な役割と責任を自覚し、長期的な視野に立って行動し、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントのために持続可能な施策のカatalogを作成したいと考えます。公正で健全な社会の実現に貢献するため、環境保護を推進し、天然資源を保護し、気候を保護するための国際的な取り組みを支援します。そのためPanklグループは、製品の製造において環境に優しい方法で行動し、環境に顕著な脅威を与える取引やプロジェクトを締結または実行しないよう努めます。これには、汚染の防止、資源保護活動、大気 騒音 水

土壌などの環境負荷の低減のほか、化学物質の責任ある取り扱いと保管が含まれます。Panklグループはまた、危険な特別廃棄物や非危険廃棄物を避け、慎重に取り扱い、保管するよう努めます。

天然資源の責任ある利用は、企業の戦略的目標です。Panklグループの環境および持続可能性に関するガイドラインは、インターネット上のリンク www.pankl.com でご覧いただけます。このガイドラインは、グループ企業における環境に配慮した行動の枠組みを形成します。

IV.財政的責任

透明性と誠実さは、Panklグループの最優先事項です。また、適用される法律および一般的な会計原則に従って帳簿および記録を保持し、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントに対しても同様の管理を求めます。Panklグループの報告書および文書は、常に完全、適切、正確かつタイムリーに作成されます。これはPanklグループの経営方針と財務責任の基礎であり、取引関係の管理に必要なものです。

V. 公正な競争とカルテルの禁止

国際的に活動する企業にとって、公正な競争はすべての物の事の尺度です。そのためPanklグループは、すべての市場において競争に関する法律、規則、規制、特に独占禁止法を遵守し、公平な競争環境を作ることに尽力します。

グループ会社が市場で競合他社と競争する限り、公正な競争と事業活動の原則を遵守します。信用を傷つけるような発言、企業秘密のスパイ行為、他の競合企業との談合など、不公正な商習慣は許されず、Panklグループはこれを厳しく拒否します。特に独占禁止法に起因する法的規制

は、Panklグループの全従業員、管理職、役員が遵守しなければなりません。競争制限的慣行の禁止は包括的なものであり、リスクのある競争を実質的な協力で置き換えるような、あらゆる形態の意図的な調整を含みます。書面による契約も口頭による契約も対象となります。疑問、疑念、違反の疑いがある場合は、コンプライアンスオフィサーに相談しなければなりません。

VI. 汚職、マネーロンダリング、テロ資金調達

1.

汚職と賄賂

Panklグループは、国内および国際的な汚職防止規制（UNCAC、米国海外汚職防止法、英国贈収賄法、OECD多国籍企業ガイドラインなど）を完全かつ妥協することなく遵守し、いかなる形態の汚職および贈収賄にも明確に反対します。マネーロンダリング、汚職、テロ資金調達を撲滅するため、可能な限りの努力をすることを約束します。

Panklグループは、不公正な手段でビジネスが行われるいかなる行為も容認しません。しかし、法的な規定だけが行動の根拠ではありません。このような背景のもと、利益供与、汚職、マネーロンダリング、テロ資金供与、賄賂の取り扱いに関して、Panklグループが期待することを以下に説明します。

従業員、管理職、役員を含む企業グループ全体が、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントからいかなる利益供与も受けません。唯一の例外は、社会通念上妥当な範囲内であり、その受け入れと価値が、Panklグループの経営上の決定や行動に影響を与えることが合理的に期待できないものです。

CoCが意味する利益供与とは、受益者が法的請求権を持たないあらゆる種類の有形・無形の利益を指します。金銭や物品の贈与に加え、相手にとって有益で、相手の生活をより良くする可能性のあるあらゆる便益が含まれます。これには、特に贈答品、招待（特にスポーツイベントへの招待）、接待、その他の利益、便宜の供与、割引のほか、当局、官庁、裁判所、専門家、その他の公務員に関連する利益、特に公的申請の優遇処理に関する利益も含まれます。Panklグループの従業員、管理職、役員が友好関係に基づい

て付与された、または受領した利益で、専ら私的領域に帰属するものは、このCoCの対象外です。ただしいかなる場合であっても、そのような場で業務上の問題について話し合うことはできません。私的領域と事業領域の分離が不明確または曖昧な場合は、利益を受諾または付与する前に、コンプライアンスオフィサーに連絡する必要があります。また、その国特有の習慣により、利益供与を拒否することが無礼や侮辱と解釈される可能性がある場合も同様です。

原則として、このCoC規定を回避するために、友好関係をビジネス関係に基づく利益の受諾および付与を正当化する理由として使用してはなりません。

2.

マネーロンダリング、テロ資金調達

Panklグループは、信頼できるビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントとのみ取引を行い、資金源は合法的なものに限定します。したがって、あらゆる形態のマネーロンダリングやテロ資金調達に明確に反対します。

従業員、管理職、運営組織のメンバーは、単独で、または第三者と協力して、マネーロンダリング規制に違反する行為を行うことは禁じられています。マネーロンダリングとは特に、犯罪に由来する資金やその他の資産を、（交換や譲渡などにより）合法的な金融 経済サイクルに流出させることです。

Panklグループおよびそのビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、その採掘、輸送、取引、加工、輸出が直接または間接的に紛争や人権侵害の資金調達に貢献しない製品の製造にのみ原材料を使用することを約束します（「紛争原材料」の排除）。

3 .

輸出管理

Panklグループは、輸出管理法（特にデュアルユースVO、EAR、ITAR）違反防止のための国際規制を厳格に遵守します。Panklグループは、該当する制裁リストを遵守し、制裁リストに掲載されているビジネスパートナーとはいかなる取引も行いません。Panklグループは、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントに同じことを求めます。特に、国、商品、人に関する禁輸措置を遵守するものとします。したがって、従業員、経営陣、取締役会メンバー、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、国際輸出管理法を厳格に遵守するように指示されています。不確実性または違反が発生した場合は、コンプライアンス責任者に直ちに報告するか、<https://pankl.integrityline.com/> のデジタル内部報告システムを介して匿名で報告する必要があります。

4 .

税務戦略、 税務コンプライアンス、 国際的税務指針

a.) Panklグループの税務戦略

Panklグループの税務方針は、税金と公課が常に説明され、
schriebenen Höhe und fristgerecht税金と公課が常に説明され、規定された金額と期限内に支払われることを保証します。さらに、
税務担当責任者である従業員は、グループ内の税務義務に関して法令を遵守した行動をとることを約束します。

b.) 法的要件の遵守

税務課題担当部門は、税務当局へ協力的、客観的かつ透明性の高い方法で対応するよう努めます。法律上の要件を遵守し、グループ内の税務機能を果たすために、専門分野に精通した外部の税務アドバイザーが関与しています。当グループにおける税負担の総額は、当グループまたは当グループのビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントが事業活動を行っている国および税率に基づいています。

c.) 国際税務ガイドライン

Panklグループのグループ会社は、多国籍企業による課税ベースの計画的削減と国境を越えた利益移転（Base Erosion and Profit Shifting、略称「BEPS」；利益削減と利益移転）に関するOECDの原則に従って行動します。

さらに、グループ内のガイドラインにより、移転価格ポリシーに関する必要書類の遵守が保証されています。それぞれの要件に応じて、ドキュメントはローカルファイルとマスターファイルとして作成されます。国別報告（Country-by-Country Reporting）の開示は、最終親会社が毎年、前年12月31日現在の居住国（この場合はオーストリア）の税務当局に対して行います。

VII.コンプライアンス-規則

1.

利益相反

個人の行動は、Panklグループの利益のみを目的として行います。これは、会社に悪影響を及ぼす可能性のあるあらゆる種類の利益相反を避けるためのものです。利益相反とは、特に個人的または経済的な利害が、Panklグループの経済的な行動や進路を危うくする危険性がある状況を指します。従業員、管理職、役員は、自身の利益がPanklグループに対する義務と相反しないようにしなければなりません。ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントもまた、Panklグループとの利益相反を避ける必要があります。

利益相反は、一方では他の従業員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントとの密接な個人的関係から生じるおそれがあり、一方で、贈り物、招待状、もてなしなどに関連して起こることもあります。

個人的および経済的利益相反に関する完全な透明性が求められます。Panklグループの従業員、管理職、または役員のメンバーは、利益相反の可能性に気づいたら、直ちに上司またはコンプライアンスオフィサーに明確にその旨を報告する義務があります。利益相反に関する決定、ならびに必要な措置を講じることは、専らこれらの担当者に委ねられます。

2.

副業と 企業経営への参画

副業とは、Panklグループとの雇用関係を越えた、自営業または雇用の形で行われる所得を伴う活動のことで、恒常的か臨時かを問いません。

所得を伴う副業は、直属の上司および各人事部門に書面で報告しなければならず、直属の上司の書面による同意がある場合にのみ行うことができます。企業における取締役会機能の引き受けについても同様です。

会社の株式を取得した場合は、遅滞なく上司に書面で報告しなければなりません。Panklグループの競合会社で行われる場合、またはその他の利益相反を引き起こす可能性がある場合、会社の株式取得は許可されません。

この報告義務の唯一の例外は、少額な浮動株を超えず、各企業の経営に重要な影響力を行使する可能性がなく、利益相反を伴わない、小規模な株式の取得です。それぞれの勤務契約、雇用契約、労働契約に含まれる条件や規定は、変更なく適用され続けるものとします。

3.

PANKLグループの会社財産および特許の取り扱い

Panklグループの従業員、経営陣、取締役会メンバーは、Panklグループ、そのビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントが利用できる資産を、責任を持って専門的かつ慎重かつ秩序ある方法で取り扱い、効率的な使用を確保する義務があります。これには、ビジネス関連情報、企業秘密、ノウハウ、工業所有権（知的財産、ブランド、特許）などの有形物と無形資産の両方が含まれます。

さらに、紛失、破損、誤用、盗難、盗用、不正流用、破壊からPanklグループの財産を保護する義務があります。潜在的ないかなる事故も、直ちに上司、コンプライアンスオフィサーに報告するか、<https://pankl.integrityline.com/>のリンクからデジタル内部告発システムを通じて匿名で報告する必要があります。

コンピュータ、電話システム、コピー機、事務用品、社用車、社用携帯電話など、従業員、管理職、役員のメンバーが利用できるPanklグループの物的資源は、その目的のために発行されたグループ内規定、または従業員、管理職、役員のメンバーとPanklグループとの間で書面で交わされた合意に従って使用されます。

4.

情報セキュリティとデータ保護

情報の守秘、可用性、完全性は、Panklグループのセキュリティ意識の重要な部分です。ノウハウと生産能力はPanklグループの最も重要な成功要因の一部であり、それゆえにPanklグループはそれらにかかわるリスクを処理し、最小限に抑えなければなりません。社内では、クリーンデスクポリシーが厳格に守られ、モバイルワークに関する規定も厳格です。

情報セキュリティに関する質問および具体的なインシデントの処理については、各情報セキュリティ管理者、社内ITサポート、またはコンプライアンスオフィサーにお問い合わせください。

Panklグループは、データ保護の遵守を徹底しており、自然人および法人の個人情報、それぞれの国内および国際的な法的規制に従ってのみ使用されます。Panklグループの従業員、管理職、役員は、財務データ、技術データ、業務データ、顧客情報、ファイルノートなどの情報を受領、処理、保存する際、自然人および法人の個人データを責任を持って使用し、注意を払う義務があります。

個人データの使用または開示には、正当かつ明確な事業上の目的がなければなりません。すべての法律およびビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントとの契約により、サービスの提供におけるデータの使用方法と共有方法が決定されます。この規定は、いかなる場合での遵守する必要があります。

データ保護法に関する質問は、各企業のデータ保護担当者にお問い合わせください。

5. 守秘義務

たとえ自らの活動の範囲外であっても、職業活動の過程で入手したいかなる種類の機密情報も、自らの利益の追求のために使用したり、第三者の利益のために利用させたりしてはなりません。

あらゆる種類の会社情報（文書、抜粋、ファイル、図面、プラン、フォームなど、紙、電子、またはその他のデータ媒体上のコピーを含む）が常に安全に保管されていることを確認する必要があります。そのような情報が、公的な理由で社外に持ち出される場合は、第三者による閲覧やアクセスを防止する必要があります。

すべての企業秘密および営業秘密、ならびにグループおよび会社に関連する話題（特に研究開発プロセス、買収戦略、買収対象、重要な投資など）については、情報の出所にかかわらず、厳格な守秘義務が守られなければなりません。ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントが関与する場合は、法務部門と協議の上、適切な秘密保持契約を締結するものとします。

営業秘密や企業秘密が導き出されるような情報も機密として扱われなければならない、従業員、管理職、役員メンバーなど、職務上必要な者にのみ提供されます。これらは、従業員、管理職、役員メンバーによって安全に保管されなければなりません。これは、Panklグループの契約上のパートナーが守秘義務を負う情報にも適用されます（特に、そのために対応する守秘義務契約が締結されている場合）。

従業員、管理職、役員メンバーは、絶対的な守秘義務を負います。これは雇用関係終了後も制限なく存続します。さらに、各々の雇用契約の守秘義務規定が適用されます。

6. 政治的活動

Panklグループの敷地内、資金、または名義での政党政治活動は、全般的に禁止します。これは、Panklグループが政党政治活動に関与できないだけでなく、第三者がPanklグループの敷地または手段を使って政党政治活動を行うことも禁止されていることを意味します。寄付およびスポンサーシ

ップは、各適用法制度の枠内においてのみ、Panklグループによって供与されることができます。

Panklグループは、政党、候補者、役職者を支援すること、また宗教的およびその他の倫理的目的のためにその他の財政的支援を手配することを明示的に禁止します。会社の経営に必要な、Panklグループが権限を与えた人物による国家およびその州、自治体の公式代表者との交流は、この影響を受けません。

7. インサイダー取引の禁止

Panklグループは、法的要件に従い、責任を持ってインサイダー情報を取り扱います。これらの情報を第三者へ知らせることはなく、また、証券取引に関する法的要件を遵守します。従業員、管理職、役員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、常にインサイダー情報の乱用やインサイダー取引を禁じられています。その際、Panklグループは各法律、規則、規制、社内ガイドラインを当然遵守しています。

インサイダー取引には、Panklグループおよびその親会社、姉妹会社の株式に関する公表されていない価格関連情報を不当に利用し、自己または第三者の証券取引を有利にすることが含まれます。インサイダー取引は禁止されており、直ちに刑事罰および懲戒処分の対象となります。

8. 内部告発およびデジタル内部告発システム

全従業員、管理職、役員は、Panklグループの倫理原則と一般原則を確実に実行し、関連するすべての法律と規制を常に遵守しなければなりません。これには、国内法および国際法、組合法、社内CoCに対する違反が含まれます。

従業員、管理職、役員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタント、および第三者で、会社における不正行為、または既存の法律や倫理的行動原則に対するその他の（潜在的な）違反に気づいた場合は、直属の管理職、コンプライアンスオフィサーに直ちに報告するか、<https://pankl.in-tegrityline.com/>のリンクにあるデジタル内部告発システムを通じて匿名で報告することが推奨されます。内部告発者は、その知識と信念の範囲内で提供された情報の結果として、いかなる不利益も被らないものとします。

VIII.最終条項

すべての従業員、管理職、役員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントは、常に責任を持って行動し、不適切な行動を避け、法律とCoCの遵守を徹底しなければなりません。管理職や役員のメンバーは、特別な模範としての役割を果たし、これらのガイドラインを伝達し、実施 執行する特別な責任を負わなければなりません。この責任を果たすことは、Panklグループ、その従業員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントの安全を守り、確保することにつながります。Panklグループの全従業員、管理職、役員は、Panklグループの目標を積極的に支持し、その評判を高めることが求められます。

Panklグループは、このCoCを定期的に見直し、変更があれば通知することを約束します。これにより、Panklグループ

のすべての原則と基準が含まれ、現行の法律に準拠していることが保証されます。Panklグループのビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、コンサルタントに対する基本的な展開も、このCoCに反映されます。

このCoCに関するご質問やご意見は、各コンプライアンスオフィサーまでお寄せください。

© 2023 – Pankl AG

Industriestraße West 4
A-8605 Kapfenberg

