

CODE OF BUSINESS CONDUCT

LORENZ PAN AG

1. Auflage
03.04.2017

2. Auflage
01.10.2019

3. Auflage
19.01.2024

INDEX

Einführung.....	4
Art.1 - Einhalten von Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien	5
Art. 2 – Interessenskonflikte	5
Art. 3 – Externe Geschäftsführung und andere Aktivitäten	5
Art. 4 – Geschäftschancen	6
Art. 5 – Erklärung zur Menschenrechtspolitik	6
Art. 6 – Faires Geschäftsverhalten	6
Art. 7 – Vertrauliche Informationen	7
Art. 8 – Datenschutz.....	7
Art. 9 – Betrug, Schutz der Unternehmensvermögenswerte und Buchführung	7
Art. 10 – Bestechung und Korruption	8
Art. 11 – Geschenke, Bewirtung und Einladungen	8
Art. 12 – Diskriminierung und Belästigung	9
Art. 13 – Verstoß gegen den Code	9
Art. 14 – Meldung illegalem oder diesem Code widersprechenden Verhalten	10
ANHANG.....	11

Einführung

Seit der Unternehmensgründung beruhen die Geschäftspraktiken der LORENZ PAN AG auf Integrität, Ehrlichkeit, fairem Geschäftsverhalten und der Einhaltung aller geltenden Gesetze.

Dieser *Code of Business Conduct* (im weiteren «Code» genannt) spezifiziert die Unternehmensrichtlinien zur Geschäftstätigkeit und legt bestimmte, nicht verhandelbare Mindeststandards für das Verhalten in wichtigen Bereichen fest. Es ist nicht die Aufgabe des Codes, alle nur denkbaren Situationen abzudecken. Vielmehr beschreibt er den Maßstab, an dem alle Aktivitäten zu messen sind.

Mitarbeiter müssen sich beraten lassen, wenn sie sich über das korrekte Vorgehen in einer bestimmten Situation im Unklaren sind. Es liegt in der direkten Verantwortung jedes Einzelnen, «das Richtige zu tun» – diese Verantwortung kann nicht delegiert werden. Mitarbeiter sollten sich immer von den folgenden einfachen Grundsätzen leiten lassen:

- jedes Verhalten vermeiden, das dem Ruf der LORENZ PAN AG schaden kann;
- sich immer legal und ehrlich verhalten;
- die Unternehmensinteressen vor persönliche oder andere Interessen stellen.

In diesen Richtlinien sind mit «Mitarbeitern» Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte gemeint.

Art. 1 – Einhalten von Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien

Die LORENZ PAN AG und seine Mitarbeiter sind an das Gesetz gebunden. Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Richtlinien darf nie gefährdet werden. Sofern einschlägig, müssen sich die Mitarbeiter außerdem an interne Vorschriften und Richtlinien halten. Diese internen Vorschriften sind unternehmensspezifisch und können die Anforderungen der Gesetze übersteigen.

Art. 2 – Interessenskonflikte

Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn persönliche Interessen eines Mitarbeiters oder Interessen eines Dritten mit denen der LORENZ PAN AG konkurrieren. In einer solchen Situation kann es für den Mitarbeiter schwierig sein, die Interessen der LORENZ PAN AG zu wahren. Mitarbeiter sollen Interessenkonflikte möglichst vermeiden. Im Falle eines Interessenkonflikts oder wenn ein Mitarbeiter mit einer Situation konfrontiert wird, die einen Interessenkonflikt beinhalten oder zu einem solchen führen könnte, informiert der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten und/oder die Compliance-Abteilung, um eine der Situation entsprechende, faire und transparente Lösung zu finden.

Art. 3 – Externe Geschäftsführung und andere Aktivitäten

Außerhalb der LORENZ PAN AG werden keine Aktivitäten toleriert, wenn

- a) diese den Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters für die LORENZ PAN AG entgegenstehen,
- b) sie Risiken für den Ruf der LORENZ PAN AG beinhalten oder
- c) sie auf andere Weise in einen Konflikt mit den Interessen der LORENZ PAN AG münden.

Im Zweifelsfall sollen sich Mitarbeiter mit der Compliance-Abteilung beraten. Jegliche Aktivitäten in einem Unternehmen außerhalb der LORENZ PAN AG müssen vorab von der Betriebsleitung genehmigt werden.

Eine Genehmigung wird nicht erteilt, wenn die Position oder Aktivität einen Konflikt mit den Interessen der LORENZ PAN AG oder den Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters erwarten lässt. Sofern nicht vom Unternehmen dazu aufgefordert, nehmen Mitarbeiter externe Positionen oder Aktivitäten auf eigenes Risiko, auf eigene Kosten und nur in ihrer Freizeit wahr.

Art. 4 – Geschäftschancen

Mitarbeiter dürfen nicht mit dem Unternehmen konkurrieren. Auch dürfen sie Geschäftschancen, die sich ihnen aufgrund oder anlässlich ihrer Tätigkeit bieten, nicht zu ihrem Vorteil nutzen, es sei denn, das Unternehmen hat sein Interesse an diesen Chancen zuvor ausdrücklich verneint. Wenn Mitarbeiter Geschäftschancen wahrnehmen möchten, die für das Unternehmen von Interesse sein könnten, informieren sie ihren Vorgesetzten, der eine Entscheidung der Betriebsleitung herbeiführt, ob das Unternehmen die Chance wahrnehmen möchte. Auch wenn das Unternehmen eine Chance nicht wahrnimmt, kann der Mitarbeiter sie nur dann in eigenem Interesse verfolgen, wenn Klarheit darüber besteht, dass dieses Vorgehen keine direkte oder indirekte Konkurrenz für die LORENZ PAN AG zur Folge hat.

Artikel 5 – Erklärung zur Menschenrechtspolitik

Im Einklang mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte stützt LORENZ PAN sein menschenrechtspolitisches Engagement auf die International Bill of Human Rights und die in der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegten Prinzipien zu den Grundrechten.

Art. 6 – Faires Geschäftsverhalten

Die LORENZ PAN AG ist gerüstet, erfolgreich mit anderen Unternehmen zu konkurrieren, immer unter vollständiger Einhaltung von fairem Geschäftsverhalten. Daher halten sich alle Mitarbeiter zu jeder Zeit an die folgenden Vorschriften:

- Geschäftspolitik und Preise werden unabhängig festgelegt und niemals formell oder informell mit Wettbewerbern oder anderen Parteien verabredet, weder direkt noch indirekt;
- Kunden und Zulieferer werden fair behandelt.

Art. 7 – Vertrauliche Informationen

Vertrauliche Informationen sind alle Informationen, die nicht oder noch nicht veröffentlicht sind.

Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, Geschäfts-, Marketing- und Servicepläne, Konsumentendaten, Ideen und Konzepte zur Herstellung und Produktion, Anleitungen, Designs, Datenbanken, Datensätze, Vergütungsinformationen und alle nicht veröffentlichten Finanz- oder sonstigen Daten.

Der Erfolg der LORENZ PAN AG hängt von der Nutzung der vertraulichen Informationen und deren Geheimhaltung vor Dritten ab. Sofern nicht vom Gesetz vorgeschrieben oder von der Betriebsleitung genehmigt, dürfen Mitarbeiter vertrauliche Informationen nicht offenlegen oder ihre Offenlegung erlauben. Diese Pflicht besteht auch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Außerdem müssen Mitarbeiter alles in ihren Kräften stehende tun um eine versehentliche Veröffentlichung zu vermeiden, indem sie besondere Vorsicht bei der Speicherung und Übermittlung von vertraulichen Informationen walten lassen. Die LORENZ PAN AG respektiert die Bestrebungen von Dritten, vertrauliche Informationen ihrerseits zu schützen. Wenn Dritte wie Joint-Venture-Partner, Zulieferer oder Kunden vertrauliche Informationen mit der LORENZ PAN AG teilen, werden diese mit derselben Vorsicht behandelt wie vertrauliche Informationen von der LORENZ PAN AG. Auf dieselbe Weise schützen Mitarbeiter vertrauliche Informationen, über die sie während einer vorigen Beschäftigung Kenntnis erlangt haben.

Art. 8 – Datenschutz

Im Sinne der Verordnung UE 2016/679 (DSGVO) informiert die LORENZ PAN Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden über die Verarbeitung von persönlichen Daten in Bezug auf bestehende Geschäftsbeziehungen bzw. Arbeitsverhältnisse.

Art. 9 – Betrug, Schutz der Unternehmensvermögenswerte und Buchführung

Mitarbeiter dürfen sich niemals an betrügerischen oder anderen rechtswidrigen Aktivitäten beteiligen. Dies gilt insbesondere für Handlungen, die sich auf das Eigentum, die Vermögenswerte oder die Buchführung von der LORENZ PAN AG oder eines Dritten beziehen. Eine Nichteinhaltung

kann nicht nur disziplinarische Maßnahmen sondern auch strafrechtliche Schritte nach sich ziehen. Mitarbeiter gehen sorgfältig mit dem Eigentum der LORENZ PAN AG um und verwenden es nur zu vorgesehenen Zwecken. Alle Mitarbeiter schützen das Eigentum der LORENZ PAN AG vor Verlust, Schäden, Missbrauch, Diebstahl, Betrug, Unterschlagung und Zerstörung. Diese Verpflichtungen gelten für materielle wie immaterielle Vermögensgegenstände einschließlich Handelsmarken, Knowhow, vertrauliche oder geheime Informationen sowie Informationssysteme. Soweit gesetzlich erlaubt, behält sich das Unternehmen das Recht vor die Nutzung der Vermögensgegenstände durch Mitarbeiter zu überprüfen. Dies gilt auch für die Überprüfung aller E-Mails, Daten und Dateien, die auf den Netzwerkcomputern des Unternehmens aufbewahrt werden.

Art. 10 – Bestechung und Korruption

Mitarbeiter dürfen nie, weder direkt noch durch Mittelsmänner, persönliche oder unangemessene finanzielle oder andere Vorteile anbieten oder versprechen, um eine Geschäftsbeziehung oder andere Vorteile mit einem Dritten (gleich ob öffentlich oder privat) zu etablieren oder aufrecht zu erhalten. Auch dürfen solche Vorteile nicht als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung von Dritten akzeptiert werden.

Weiterhin müssen Mitarbeiter von jedweder Aktivität und jedwedem Verhalten Abstand nehmen, das den Anschein eines solchen Verhaltens oder versuchten Verhaltens erwecken könnte. Mitarbeiter müssen sich darüber bewusst sein, dass das Angebot oder die Vergabe von unverhältnismäßigen Vergünstigungen zur Einflussnahme auf eine Entscheidung des Empfängers, auch wenn dieser kein Beamter ist, nicht nur disziplinarische Maßnahmen, sondern auch strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen können. Eine unangemessene Vergünstigung kann alles sein, was für den Empfänger von Wert ist.

Art. 11 – Geschenke, Bewirtung und Einladungen

Mitarbeiter dürfen nicht durch die Entgegennahme von Gefälligkeiten beeinflusst werden; ebenso ist es ihnen nicht erlaubt, andere durch Gefälligkeiten zu beeinflussen.

Mitarbeiter dürfen nur Bewirtungen in üblichem Rahmen und symbolische, den Umständen ange-

messene Geschenke annehmen. Sie dürfen keine Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen akzeptieren oder anbieten, wenn diese den Eindruck erwecken könnten, die jeweilige Geschäftsbeziehung unangemessen beeinflussen zu wollen.

Bei der Bewertung einer Situation hinsichtlich der obigen Kriterien halten sich Mitarbeiter an die in ihrem Markt gültige interne Richtlinie. Bei Zweifeln holt der Mitarbeiter den Rat seines direkten Vorgesetzten oder der Compliance-Abteilung ein.

Kein Mitarbeiter darf von Dritten Geschenke folgender Art akzeptieren oder sie Dritten anbieten, ungeachtet vom Wert des Geschenks:

- Geld
- Darlehen
- Provisionen
- ähnliche Vorteile in Geldform.

Art. 12 – Diskriminierung und Belästigung

Die LORENZ PAN AG respektiert die persönliche Würde, die Intimsphäre und die persönlichen Rechte jedes Mitarbeiters und verpflichtet sich einen von Diskriminierung und Belästigung freien Arbeitsplatz zu erhalten. Daher dürfen Mitarbeiter Andere weder wegen Herkunft, Nationalität, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung diskriminieren, noch dürfen sie andere Mitarbeiter verbal oder physisch aufgrund der obigen oder anderer Umstände belästigen. Mitarbeiter, die der Meinung sind, dass ihr Arbeitsplatz nicht den obigen Grundsätzen entspricht, werden ermutigt, ihre Bedenken der Personalabteilung mitzuteilen.

Art. 13 – Verstoß gegen den Code

Es liegt in der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters, die vollständige Einhaltung aller Vorschriften dieses Codes sicherzustellen und sich nötigenfalls von einem Vorgesetzten oder der Compliance-Abteilung beraten zu lassen. «Das Richtige zu tun» und die höchsten Integritätsstandards zu wahren ist die persönliche Verantwortung jedes Mitarbeiters, die nicht delegiert werden kann.

Bei Zweifeln sollten sich Mitarbeiter immer von den grundlegenden Prinzipien leiten lassen, die in der Einführung dieses Codes genannt werden.

Jede Nichteinhaltung dieses Codes kann disziplinarische Maßnahmen bis zur Kündigung und, falls berechtigt, Gerichtsverfahren oder strafrechtliche Schritte nach sich ziehen.

Art. 14 – Meldung illegalem oder diesem Code widersprechenden Verhalten (WhistleBlowing)

Mitarbeiter melden alle Praktiken oder Aktivitäten, von denen sie glauben, dass sie nach diesem Code unangemessen oder sogar illegal sind, ihrem direkten Vorgesetzten oder der Compliance-Abteilung. Wenn es aufgrund der Natur der zu berichtenden Angelegenheit angemessen erscheint, können Meldungen über Zuwiderhandlungen direkt an die Betriebsleitung erfolgen.

Soweit erforderlich, werden Beschwerden vertraulich behandelt. Jeder Beschwerde wird genau nachgegangen. Die LORENZ PAN AG verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben Meldungen machen, schützt jedoch auch die Rechte der beschuldigten Person.

ANHANG

LEITLINIEN ZUM ENGAGEMENT GEGEN BESTECHUNG UND KORRUPTION

Die LORENZ PAN AG verurteilt jede Art von Bestechung und Korruption.

Dieses Dokument bietet zusätzliche und ergänzende Leitlinien zu Artikel 8 («Bestechung und Korruption») und Artikel 9 («Geschenke, Bewirtungen, Einladungen») des Code of Business Conduct.

Korruptionsbekämpfung

Bestechung und Korruption hemmen wirtschaftliche Entwicklung und verzerren den Wettbewerb. Die LORENZ PAN AG verpflichtet sich in seiner Unternehmensführung zu hohen moralischen Maßstäben und verbietet seinen Mitarbeitern, Dienstleistern und Agenten, sich an Bestechung und Korruption sowie an jeglichen Aktivitäten zu beteiligen, die den Anschein oder Verdacht solcher strafbarer Handlungen erwecken könnten.

Unter Bestechung wird das Anbieten oder Annehmen eines Geschenks, Kredits, einer Provisionszahlung, Belohnung oder eines sonstigen Vorteils an bzw. von einer Person verstanden, das dem Anreiz dienen soll etwas zu tun, was unredlich oder illegal ist.

Geschenke

Geschenke an Dritte (wie z.B. Kunden, beauftragte Spediteure, Einzelhändler, Dienstleister, Amtsträger, Ärzte oder andere Geschäftspersonen) müssen im üblichen Rahmen und maßvoll erfolgen sowie den Umständen entsprechend angemessen sein. Sie dürfen keinen Anschein unzulässiger Einflussnahme oder illegaler Bevorteilung erwecken. In der Regel dürfen Geschenke

nur im Rahmen des üblichen Geschäftsgebarens und zu kulturellen Anlässen angeboten werden und niemals in Geld oder als Vorteile in Geldform gezahlt werden.

Im Rahmen aus- oder bevorstehender Entscheidungen, die die LORENZ PAN AG betreffen, dürfen zuständigen Behörden oder zuständigen Amtsträgern keinerlei Geschenke angeboten werden.

Beschleunigungszahlungen

Mitarbeiter dürfen niemals selbst oder durch Dritte eine gesetzlich nicht vorgesehene Vergütung an Amtsträger oder öffentlich Bedienstete zahlen um sich Routine-Amtshandlungen, wie z.B. Zollabfertigungen, Visa, Genehmigungen oder Lizenzen, zu sichern bzw. solche zu beschleunigen.

Einhaltung der Regeln durch Dritte

Die LORENZ PAN AG achtet bei den Geschäftsabschlüssen mit Dritten auf deren Einhaltung von Regeln und benutzt diese niemals dazu Bestechungsgelder zu zahlen oder sich an korrupten Praktiken zu beteiligen. Die LORENZ PAN AG verlangt von seinen Lieferanten, Dienstleistern, beauftragten Spediteuren und Dritten, die in seinem Namen tätig werden, dass sie integer handeln und geltende Anti-Bestechungs-Gesetze einhalten. Wenn im Rahmen der Zusammenarbeit mit Lieferanten, Dienstleistern oder Handelsvertretern deutlich oder wahrscheinlich hervortritt, dass diese unangemessen oder illegal handelt, muss der Rat der Compliance-Abteilung unverzüglich eingeholt werden.