

Verhaltenskodex der Planatol-Gruppe

Inhaltsverzeichnis

1.	<u>Präambel</u>	4
2.	<u>Gender-Klausel</u>	5
3.	<u>Definition von Compliance sowie Geltungsbereich</u>	5
4.	<u>Freigabe, Inkraftsetzung und Aktualisierung des Verhaltenskodexes</u>	6
5.	<u>Der Kodex in aller Kürze</u>	6
6.	<u>Bestätigungsverfahren</u>	7
7.	<u>Verhaltensgrundsätze</u>	7
8.	<u>Interne Ansprechpartner und Hinweisgebersystem</u>	14

1. Präambel

Seit mehr als 90 Jahren bietet die Planatol GmbH mit ihrem Hauptsitz im oberbayerischen Rohrdorf hochwertige Klebstoffe für die Papier- und Verpackungsindustrie, für die Holzverarbeitende Industrie und für weitere Branchen wie die Leichtbau- oder die Bauindustrie an.

Die Unternehmenswerte der Planatol GmbH mit ihren Tochtergesellschaften sind globale Präsenz, Dynamik, Wachstum, Ökologie, Nachhaltigkeit, wie auch Technik und Innovation.

Ein fairer, professioneller und redlicher Umgang miteinander sowie mit unseren Kunden und Geschäftspartnern bildet das Fundament für die Reputation und den wirtschaftlichen Erfolg. Wir sind uns dieser Verantwortung bewusst und wollen das Vertrauen von Mitarbeitern, Geschäftspartnern sowie der Öffentlichkeit in die Planatol-Gruppe fördern. Wir sind stolz darauf, unser Geschäft mit Integrität zu führen und sehen dies als Grundlage unseres Erfolges. Integrität bedeutet für uns als Individuen des Unternehmens, dass andere uns vertrauen und respektieren können und wissen, dass wir ehrlich, fair und aufrichtig sind.

Für unser Unternehmen bedeutet Integrität, dass die Planatol GmbH, ihre Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen ihren Verpflichtungen nachkommen und ein zuverlässiger und vertrauenswürdiger Geschäftspartner sind. Integrität schützt unsere Reputation für die Zukunft und ermöglicht es uns, auch im heutigen komplexen und wettbewerbsintensiven Geschäftsumfeld erfolgreich zu sein.

Der vorliegende Verhaltenskodex legt die Grundsätze fest, wie wir unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit Gesetzen, behördlichen Vorschriften und Richtlinien sowie konzerninternen Leitlinien betreiben. Durch die Einhaltung des vorliegenden und verbindlichen Kodexes stellen wir sicher, dass unsere Geschäftsaktivitäten und -entscheidungen nicht nur mit Gesetzen und Vorschriften, sondern auch mit den Prinzipien übereinstimmen, die unser Geschäftsverhalten leiten.

Thomas Lösch
CEO

2. Gender-Klausel

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll. Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

3. Definition von Compliance sowie Geltungsbereich

Compliance bedeutet Regeltreue, d.h. die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien, aber auch freiwilligen Kodizes in Unternehmen. Als Konsequenz aus dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) wird „Compliance“ als die Gesamtheit aller Vorkehrungen verstanden, die erforderlich sind, um das rechtskonforme Verhalten aller Mitarbeiter hinsichtlich sämtlicher rechtlicher Vorschriften und ethischer Grundsätze, die das Unternehmen und seine Aktivitäten betreffen, zu gewährleisten.

Der vorliegende Verhaltenskodex formuliert zentrale Werte und Handlungsmaximen unserer Unternehmensgruppe für diejenigen, die im Namen der Planatol-Gruppe Geschäfte tätigen.

Die Geschäftsführung der Planatol GmbH sowie die Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften sind verpflichtet, für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und wirken auf deren Beachtung in der Firmengruppe bzw. den einzelnen Gesellschaften der Firmengruppe hin. Unterstützt werden die Geschäftsführungen hierbei von den Compliance-Beauftragten der jeweiligen Gesellschaft.

Der vorliegende Verhaltenskodex ist verbindlich für alle Unternehmen (insbesondere auch die Tochtergesellschaften) der Planatol-Gruppe und deren Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter ist an den Verhaltenskodex gebunden und für dessen Einhaltung persönlich verantwortlich. Dieser Verhaltenskodex gilt auch für alle Geschäfte innerhalb der Planatol-Gruppe.

Die Reichweite von Compliance in der Planatol-Gruppe umfasst die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen sowie die Einhaltung von internen Richtlinien und Anweisungen. Bei Auslandsaufenthalten sind neben den Vorgaben des nationalen Rechts auch die im jeweiligen Land geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die wesentlichen gesellschaftlichen Normen und ethischen Grundsätze zu beachten. Jeder Mitarbeiter ist persönlich für die Einhaltung der Gesetze in seinem Arbeitsgebiet verantwortlich. Es ist strikt untersagt, Dritte zu ungesetzlichen Handlungen zu veranlassen oder wesentlich an solchen Handlungen mitzuwirken.

Verstöße gegen die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen sowie die Einhaltung von internen Richtlinien und Anweisungen können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für die Planatol-Gruppe schwerwiegende Folgen haben. Daher wird ein vorwerfbares bewusstes Fehlverhalten nicht toleriert. Solches Fehlverhalten und solche Verstöße sanktioniert die Planatol-Gruppe im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ausnahmslos ohne Berücksichtigung von Rang und Position der handelnden und betroffenen Person.

Als Tochtergesellschaft der Blue Cap Gruppe sind alle Richtlinien und Kodexes der Planatol-Gruppe denen der Muttergesellschaft, der Blue Cap AG, untergeordnet.

4. Freigabe, Inkraftsetzung und Aktualisierung des Verhaltenskodexes

Dieser Verhaltenskodex tritt nach Beschlussfassung durch die Geschäftsleitung der Planatol GmbH und einer entsprechenden Bekanntmachung in allen Tochtergesellschaften zum 04.11.2022 in Kraft. Die Regelungen dieses Kodexes sind regelmäßig, mindestens aber alle zwei Jahre, auf ihre Aktualität und Angemessenheit zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu definieren.

Die Geschäftsführung jeder Gesellschaft der Planatol-Gruppe ist verpflichtet, diesen Verhaltenskodex verbindlich zu beachten, umzusetzen und dessen Einhaltung innerhalb der Gesellschaft sicherzustellen und zu kontrollieren. Sie ist zudem für die Bekanntgabe dieses Verhaltenskodexes bzw. seiner Neufassung oder Änderung auf allen Mitarbeiterebenen ihrer Gesellschaft verantwortlich. Die Compliance-Beauftragten jeder Gesellschaft unterstützen hierbei.

Die jeweils aktuelle Fassung dieses Verhaltenskodexes findet sich beim Compliance-Beauftragten der Planatol-Gruppe.

5. Der Kodex in aller Kürze

Unser Verhaltenskodex definiert unsere Verantwortlichkeiten und die Verhaltensweisen, die wir von den Mitarbeitern erwarten, um ein konstruktives und produktives Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das unsere Grundwerte und -Überzeugungen unterstützt. Er leitet und unterstützt unsere Mitarbeiter dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen und das Richtige zu tun.

Anhand folgender Kontrollfragen bekommt jeder Mitarbeiter eine erste Entscheidungshilfe an die Hand, sollte er sich hinsichtlich der Zulässigkeit des infrage stehenden Verhaltens unsicher sein:

- 1) Ist meine Entscheidung richtig und frei von persönlichen Interessen?
- 2) Was würden andere von dieser Entscheidung halten?
- 3) Bin ich bereit, die Verantwortung für diese Entscheidung zu übernehmen?
- 4) Ist diese Entscheidung mit dem vorliegenden Verhaltenskodex vereinbar?

Können Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten, dann ist die Handlung oder Entscheidung höchstwahrscheinlich korrekt und stimmt mit den hier festgesetzten Verhaltensgrundsätzen überein. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wenden Sie sich an die zuständige unternehmensinterne Stelle, um das geplante Verhalten abzustimmen.

Denken Sie daran:

Handeln Sie, wenn Sie ein Problem sehen.
Fragen Sie, wenn Sie sich nicht sicher sind.

6. Bestätigungsverfahren

Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter der Planatol-Gruppe ist dieser Verhaltenskodex auf Nachfrage auszuhändigen. Jede Führungskraft hat schriftlich zu bestätigen, dass sie den Verhaltenskodex erhalten und gelesen hat sowie die Regelungen den Mitarbeitern in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich zur Kenntnis gebracht hat und dass sie und die Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich sich zu deren Einhaltung verpflichtet haben. Die entsprechenden Bestätigungen werden von den Personalabteilungen in den Personalakten verwahrt. Soweit weitere Ausbildungs- und Umsetzungsmaßnahmen beschlossen werden, werden alle hiervon betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachweislich darüber in Kenntnis gesetzt.

7. Verhaltensgrundsätze

Beachtung von Gesetzen und gesellschaftlichen Normen

Die Planatol-Gruppe ist auf vielen Produktmärkten und in vielen Regionen dieser Welt vertreten und daher unterschiedlichen Rechtsordnungen unterworfen. Ein verantwortliches Mitglied dieser Gesellschaften zu sein, bedeutet für uns, alle geltenden Gesetze - unabhängig davon, ob sie lediglich lokal oder auch überregional gelten - einzuhalten sowie nationale Bräuche und Traditionen - soweit sie den eigenen Wertevorstellungen entsprechen -, sonstige Vorschriften, interne Vorschriften, Richtlinien und Arbeitsanweisungen und sonstige gesellschaftliche Normen zu beachten. Ein Verstoß hiergegen kann die Reputation unseres Unternehmens ernsthaft schädigen oder andere negative Konsequenzen nach sich ziehen.

Schutz der Menschenrechte

Der Fokus liegt unter anderem in der Wahrung und Achtung der geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte. Sie sind ein integraler Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung. Unsere Mitarbeiter respektieren insbesondere die Würde und die persönlichen Rechte eines jeden anderen Mitarbeiters und Kollegen sowie Dritter, mit denen das Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung steht. Planatol beachtet daher die international anerkannten Menschenrechte und trägt dafür Sorge, diese zu wahren.

Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit

Darüber hinaus dulden wir keine Form von Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Planatol und ihre Geschäftspartner beschäftigen nur Mitarbeitende, die das zur Verrichtung von Arbeit erforderliche Mindestalter nach der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung erreicht haben. Die Rechte von Kindern werden beachtet und respektiert. Planatol lehnt eine Zusammenarbeit mit Personen oder Unternehmen ab, die Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in Verbindung mit Waren oder Dienstleistungen, die an oder für Planatol geliefert werden, einsetzen.

Landrechte von Gemeinschaften, einschließlich indigener Völker

Planatol respektiert in vollem Umfang die Eigentums- und Landrechte indigener Völker und Gemeinschaften. Planatol toleriert kein Land Grabbing.

Einhaltung von Export-, Zoll- und Steuergesetzen sowie Sanktionsgesetzen

Planatol ist im globalen Kontext dazu verpflichtet, die Einhaltung der jeweils anwendbaren Export-, Zoll- und Steuergesetze sowie Sanktionsgesetze zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang halten wir alle anwendbaren Regelungen bezüglich Import, Export und Transfer von Waren, Technologien, Dienstleistungen sowie beim Kapital- und Zahlungsverkehr ein.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei einem Interessenkonflikt handelt es sich um eine Situation, in der das Risiko besteht, dass sich persönliche Interessen eines Mitarbeiters oder eines Dritten auf die Interessen von Planatol oder Kunden auswirken. Es ist uns sehr wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter in keine Interessen- oder Loyalitätskonflikte begeben. Wir verlassen uns darauf, dass alle unsere Mitarbeiter ihre Entscheidungen ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien treffen und dass sie sich bei geschäftlichen Entscheidungen nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen lassen. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, im Falle eines möglichen Konflikts zwischen geschäftlichen und privaten Interessen unverzüglich ihre Führungskraft zu informieren. Interessenkonflikte können vor allem dann auftreten, wenn ein Mitarbeiter als Wettbewerber von Planatol und deren Tochterunternehmen agiert, für ein anderes Unternehmen tätig ist bzw. entsprechende Verbindungen hat oder mit Planatol und deren Tochterunternehmen Rechtsgeschäfte abschließt.

Alle Geschäftsbeziehungen mit externen oder verbundenen Unternehmen müssen zu marktüblichen Bedingungen geschlossen werden, einem Drittvergleich standhalten (at arm's length) und frei von persönlichen Interessen der Mitarbeiter sein. Entscheidungen müssen auf Basis sachlicher Erwägung und nicht von persönlichen Interessen geleitet werden.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Die Planatol-Gruppe verfügt über wertvolles Know-How und umfangreiche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Dazu gehören auch sog. Insiderinformationen. Dieses Wissen ist die Grundlage unseres geschäftlichen Erfolgs. Es liegt in unserer Verantwortung, die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität dieser Informationen sowohl in elektronischer Form als auch auf Papier zu gewährleisten.

Die unbefugte Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie deren unbefugte Änderung, Vernichtung oder Offenlegung kann der Planatol-Gruppe großen Schaden zufügen. Für den betreffenden Mitarbeiter kann dies arbeits-, zivil- und strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Wir ergreifen daher alle notwendigen und angemessenen Maßnahmen, um den Missbrauch von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu verhindern. Wir erkennen das geistige Eigentum von Wettbewerbern und Geschäftspartnern an. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Dritten geheim zu halten und diese nur im Rahmen der mit den jeweiligen Dritten getroffenen Vereinbarungen zu verwenden.

Datenschutz

Für den Schutz personenbezogener Daten gelten besondere gesetzliche Regelungen. Daten

werden als personenbezogen bezeichnet, wenn sie Informationen über die persönlichen oder sachlichen Verhältnisse einer natürlichen Person enthalten. Dazu gehören beispielsweise die Anschrift, die Bankverbindung, Nutzungsprofile oder Cookie-Daten von Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten. Es gibt auch besonders sensible Datenkategorien wie Angaben zur Religionszugehörigkeit oder Gesundheitsdaten. Wir haben großes Interesse am Schutz personenbezogener Daten vor unerlaubter Verarbeitung, unerlaubter Änderung, Verteilung oder Löschung. Wir verpflichten unsere Mitarbeiter, die der Planatol-Gruppe anvertrauten personenbezogenen Daten vor rechtswidriger Verarbeitung und Missbrauch zu schützen. Detaillierte Informationen finden Sie in der „Datenschutzrichtlinie“ der Planatol-Gruppe.

In diesem Zusammenhang ist IT-Sicherheit von besonderer Bedeutung. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sämtliche elektronischen Informationssysteme in einer respektvollen sowie ethisch und rechtlich einwandfreien Weise zu nutzen und dabei die zur Verfügung stehenden Sicherheitsvorkehrungen/-verfahren (insbesondere Verschlüsselung, Passwörter) zum Schutz aller Daten der Planatol-Gruppe einzusetzen.

Qualität und Produktsicherheit

Wir setzen gemäß den Sicherheitsstandards Programme zur Steuerung und Aufrechterhaltung der Arbeitsprozesse ein und führen Risikoanalysen und Vorsorgemaßnahmen durch, um die Einhaltung der allgemein anerkannten oder vertraglich vereinbarten Qualitätsanforderungen bei unseren Produkten zu gewährleisten. Daher führen wir transparente und aktuelle Aufzeichnungen, um den Einsatz der entsprechenden Materialien und Dienstleistungen sowie die Einhaltung der staatlichen und branchenweiten Vorschriften nachzuweisen. Auf Anfrage stellen wir Produktsicherheitsblätter mit allen sicherheitsrelevanten Informationen zur Verfügung.

Umweltschutz

Die Planatol-Gruppe und alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mitverantwortlich für den Schutz von Menschen und Umwelt und dafür, dass die von uns betriebenen Standorte sichere und lebenswerte Orte sind. Menschen und Umwelt zu schützen und Ressourcen zu schonen sind elementare Unternehmensziele. Die Planatol-Gruppe verpflichtet sich zu nachhaltigem und gesellschaftlich verantwortlichem Wirtschaften, zum Schaffen von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen sowie zum Streben nach kontinuierlichen Fortschritten in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umwelt. Jeder von uns ist verpflichtet, seine Arbeit so auszuführen, dass Dritte oder die Umwelt nicht gefährdet werden und unverzüglich etwaige Unfälle, Betriebsstörungen oder sonstige gefährliche Bedingungen den zuständigen betrieblichen Stellen zu melden, so dass so schnell und effizient wie möglich Gefahren abgewehrt und Schäden begrenzt werden können. Umweltbelastungen sollen minimiert und durch Maßnahmen des Umweltschutzes kontinuierlich reduziert und ggfs. womöglich auch ganz beseitigt werden.

Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit betrifft jeden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Arbeitssicherheit in ihrem Bereich mitverantwortlich. Umweltschutz-, Arbeitsschutz- und

Arbeitssicherheitsvorschriften sind strikt anzuwenden. Im Laufe der Zeit ist nachlassende Sorgfalt im Umgang mit Gefährdungsquellen ein Problem. Die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften wird als lästig empfunden und man entwickelt die Überzeugung, das Gefährdungspotenzial zu beherrschen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss sich im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der Kollegen und des ganzen Unternehmens abverlangen, die Sicherheitsvorschriften konsequent anzuwenden. Dabei kommt den Vorgesetzten eine wichtige Vorbildfunktion zu.

Gefährliche Arbeiten, bei denen eine erhöhte Gefährdung aus dem Arbeitsverfahren, der Art der Tätigkeit, den verwendeten Stoffen oder aus der Umgebung gegeben ist, weil keine ausreichenden Schutzmaßnahmen durchgeführt werden können, werden nur von erfahrenen und speziell geschulten Mitarbeitern durchgeführt.

Alle Mitarbeiter sind angehalten die Sicherheitsbestimmungen zu befolgen und Unfälle nach Ergreifung vom Erste- Hilfe- Maßnahme die zuständige Stelle zu melden. Alle Arbeitnehmer sind aufgefordert, Schwachstellen in Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu identifizieren, die jeweiligen Vorgesetzten oder Arbeitsschutzbeauftragten oder Sicherheitsbeauftragten zu melden und gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge zu machen.

Zur Wahrung der Arbeitssicherheit und zur Vorbeugung gegen Unfälle und Berufskrankheiten führen wir laufend Kontrollen der bestehenden Arbeitsabläufe und Schutzmaßnahmen durch und schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig.

Arbeitsbedingungen und Entwicklung der Mitarbeiter

In unseren Unternehmen werden die geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze und internationalen Standards streng befolgt. Die den Mitarbeitern ausbezahlte Entlohnung sowie die Sozialleistungen entsprechen allen gültigen Gesetzen zu Löhnen und Gehältern, einschließlich der Bestimmungen zu Mindestgehältern, Überstunden, gesetzlich festgelegten Vergünstigungen, Arbeitszeiten und bezahltem Urlaub. Unsere Mitarbeiter sind Kern des Unternehmens und werden regelmäßig und pünktlich für ihre Arbeit bezahlt.

Die kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung der Mitarbeiter ist ein wichtiges Ziel von Planatol, um jeden Mitarbeiter zu ermutigen, sein/ihr maximales Potenzial zu realisieren.

Planatol unterstützt daher die Mitarbeiter mit Lern- und Entwicklungsprogrammen, um, wo es notwendig ist, deren Leistungsfähigkeit zu verbessern.

Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit

Die Planatol-Gruppe respektiert im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften die Vereinigungsfreiheit und damit das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu bilden oder diesen beizutreten, Betriebsräte zu bilden, Arbeitnehmervertretungen zu wählen und ähnliche Vereinigungen zu gründen. Unsere Arbeitnehmer erfahren aufgrund der Wahrnehmung ihrer Rechte keine persönlichen oder beruflichen Nachteile.

Nichtdiskriminierung

In unseren Unternehmen wird keine Form der Diskriminierung oder Belästigung geduldet, sei es aufgrund von Alter, Behinderung, Herkunft, Rasse, Geschlecht, sexuelle Identität,

Religion, politischer Haltung, Nationalität, körperlicher Konstitution oder gewerkschaftlicher Betätigung. Wir achten die persönliche Würde und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.

Umgang mit Unternehmensvermögen

Die Vermögenswerte, Betriebseinrichtungen und Arbeitsmittel sowie Geschäftsunterlagen und sonstiges materielles und intellektuelles Eigentum der Planatol-Gruppe setzen wir verantwortungsbewusst und ausschließlich zu betrieblichen Zwecken ein. Eine Verwendung dieses Vermögens für ungeeignete oder nicht genehmigte Zwecke ist untersagt.

Zuwendungen

Die gelegentliche Gewährung von Zuwendungen (in der Regel Geschenke oder Einladungen) zählt im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern bis zu einem gewissen Umfang zu den üblichen Geschäftsgepflogenheiten. Sie kann jedoch zu möglichen Interessenkonflikten führen. Daher dürfen persönliche Vorteile, die über ein sozialadäquates Maß hinausgehen und geeignet sind, die Objektivität im Geschäftsverhältnis zu beeinträchtigen, weder angenommen noch gewährt werden. Somit ist jede Form von direkten und indirekten Zuwendungen gegenüber Geschäftspartnern untersagt, die in Verbindung mit der Vermittlung, Vergabe, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträgen steht. Alle Zuwendungen müssen bargeldlos erfolgen.

In diesem Zusammenhang wird auf die Anti-Korruptions-Richtlinie sowie auf die Zuwendungsrichtlinie verwiesen.

Geldwäsche

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter darf Handlungen begehen, die gegen in- oder ausländische Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche verstoßen. Bei Zweifeln über die Zulässigkeit von Transaktionen, die einen Transfer von Bargeld einschließen, ist frühzeitig die zuständige Finanzbuchhaltung einzuschalten.

Terrorismusfinanzierung

Für die Planatol-Gruppe ist der Beitrag zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung essenziell. Daher werden keine Handlungen toleriert, die direkt oder indirekt Terrorismusfinanzierung unterstützen könnten.

Insiderinformationen und Insidergeschäfte

Dem Finanzkonzern Blue Cap AG angehörend, bekennen wir uns zu einem fairen und nachhaltigen Wertpapierhandel. Für den Ruf unseres Unternehmens ist es wichtig, dass wir Insiderinformationen vertraulich behandeln. Insiderinformationen sind alle nicht öffentlich bekannten Informationen, bei denen davon auszugehen ist, dass sie sich auf den Aktienkurs oder Marktwert der Insiderpapiere bzw. insbesondere den Aktienkurs der Blue Cap AG erheblich auswirken können. Dazu gehören insbesondere Informationen über Unternehmen, an denen die Blue Cap AG eine Beteiligung prüft bzw. bereits besitzt.

Eine Verletzung der Geheimhaltungspflicht in Bezug auf Insiderinformationen oder Insidergeschäfte kann neben dem Verlust eines entscheidenden Wettbewerbsvorteils zu Strafzahlungen für Blue Cap AG und zu einer strafrechtlichen Verfolgung des betreffenden

Mitarbeiters führen. Verstöße gegen Gesetze zu Insidergeschäften können durch die strenge Befolgung der folgenden Regeln vermieden werden:

- Kaufen oder verkaufen Sie keine Wertpapiere, zu denen Sie Insiderinformationen haben.
- Geben Sie keine Insiderinformationen preis und sprechen Sie über solche Informationen auch nicht mit anderen Personen, es sei denn, es handelt sich dabei um einen befugten Mitarbeiter der Blue Cap AG oder einen berechtigten Dritten, der diese Informationen für die Wahrnehmung seiner Aufgaben benötigt.
- Wenden Sie sich an den Compliance- Beauftragten der Planatol, wenn Sie Zweifel daran haben, ob Informationen als Insiderinformationen einzuordnen sind.

Korruptions- und Bestechungsverbot

Die Planatol-Gruppe bekennt sich zu den globalen Standards der Bekämpfung von Korruption und achtet rechtliche Normen zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität insbesondere auch in Bezug auf Bestechung im öffentlichen Sektor. Laut der Definition von Transparency International, mit der wir konformgehen, ist Korruption „der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil“. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern sind Entscheidungen zur Anbahnung von Geschäftsbeziehungen und auch der Abschluss von Geschäften deshalb ausschließlich nach objektiven Kriterien zu treffen. Hierzu gehören neben Qualität, Zuverlässigkeit und wettbewerbsfähigen Preisen auch die Beachtung ökologischer und sozialer Standards sowie die Grundsätze guter Unternehmensführung. Wir distanzieren uns vollständig von jeglicher Art der Korruption, Bestechung, unlauterer Beeinflussung oder sonstigen Formen der Wirtschaftskriminalität im Geschäftsverkehr. Kein Mitarbeiter und keine Führungskraft darf im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit, insbesondere bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags einen persönlichen Vorteil fordern, annehmen, anbieten oder gewähren, weder mit einem Unternehmen, noch mit einer öffentlichen Institution/Behörde oder einer Privatperson.

Dieser Verhaltenskodex bildet insbesondere zusammen mit den Richtlinien zu:

- Hinweisgebersystem,
- Zuwendungen,
- Finanzethik,
- Wettbewerb,
- Lieferantenkodex

und der separaten **Anti-Korruptions-Richtlinie**

den globalen Rahmen für das Anti-Korruptionsprogramm von Planatol und legt die Mindeststandards für die Planatol-Gruppe fest.

Beziehungen zu Wettbewerbern

Verboten sind insbesondere Vereinbarungen mit Wettbewerbern und abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Dazu gehören Vereinbarungen über Preise, Angebote, Verkaufsbedingungen, Produktions- oder Absatzquoten, aber auch die Aufteilung von

Kunden, Gebieten, Märkten oder Produktionsprogrammen. Untersagt sind nicht nur förmliche Vereinbarungen, sondern auch ein abgestimmtes Verhalten, etwa durch informelle Gespräche oder formlose Gentlemen's Agreements, die eine solche Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken können. Im Umgang mit unseren Wettbewerbern müssen wir strikt darauf achten, dass wir keine Informationen geben oder entgegennehmen, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder künftige Marktverhalten des Informationsgebers zulassen. Eine Rechtsauskunft sollte eingeholt werden, bevor Aktivitäten mit Wettbewerbern aufgenommen werden, die einen Informationsaustausch beinhalten. Informationen zu gegenwärtigen oder künftigen Preisen, Margen, Kosten, Marktanteilen, internen Kennzahlen, Verkaufsbedingungen und speziellen Kundeninformationen dürfen nicht an Wettbewerber weitergegeben beziehungsweise von diesen entgegengenommen oder mit ihnen ausgetauscht werden.

Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern

Auch die Beziehungen zu unseren Kunden, Lieferanten, aber auch zu Patentinhabern oder Lizenznehmern unterliegen einer Reihe von wettbewerbsrechtlichen Verboten. Gemäß diesen Bestimmungen wird keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter der Planatol-Gruppe Kunden in ihrer Freiheit zur Gestaltung ihrer Preise oder der Lieferbedingungen zu ihren Geschäftspartnern beschränken (geografische, personelle oder sachliche Beschränkungen). Ausschließlichkeitsbindungen sowie Wettbewerbsverbote sind erlaubt, sofern diese gesetzlich zulässig sind.

Von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die in diesem Kodex dargestellten Werte und gesellschaftlichen Normen respektieren und teilen.

Mitarbeit in Verbänden, Unternehmensvereinigungen

Unabhängig davon, dass die Mitarbeit in Verbänden und Unternehmensvereinigungen für Planatol sinnvoll sein kann, ist hiermit das Risiko verbunden, eventuell gegen wettbewerbsrechtliche Vorschriften zu verstoßen, da typischerweise auch Wettbewerber in solchen Institutionen mitarbeiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Planatol-Gruppe dürfen nur an solchen Veranstaltungen teilnehmen, die rechtlich zulässige Zwecke verfolgen. Von solchen Veranstaltungen sollten Niederschriften gefertigt werden und verfügbar sein. Jeder Vergleich mit Wettbewerbern oder der Austausch von Informationen muss im Einklang mit den entsprechenden Gesetzen sein. In Zweifelsfällen ist ein Rechtsbeistand um Rat zu fragen.

Vorbeugung gegen Vertragsrisiken

Die Planatol-Gruppe steht zu ihren Verpflichtungen aus Vereinbarungen mit Dritten. Um eventuelle Missverständnisse und unbeabsichtigte Konsequenzen zu vermeiden, erfordert es das Risiko-Management-System der Planatol-Gruppe, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in deren Verantwortungsbereich der Abschluss von Vereinbarungen und Verträgen fällt, vor Abschluss eines Vertrags sorgfältig die hieraus resultierenden Rechte und Pflichten beziehungsweise Risiken abwägen, soweit nichts anderes festgelegt ist.

Finanzielle Integrität

Um das Vertrauen unserer Gesellschafter, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Geschäftspartner sowie der Öffentlichkeit und staatlicher Stellen zu bewahren, muss unsere Berichterstattung in Bezug auf Transaktionen, Ausgaben und alle anderen geschäftlichen Aktivitäten stets korrekt, wahrheitsgemäß und in Einklang mit den geltenden Buchführungsgrundsätzen, Gesetzen und Vorschriften sein.

Spenden und Sponsoring

Im Rahmen unseres Selbstverständnisses zu einer ausgewogenen Öffentlichkeitsarbeit gewährt die Planatol-Gruppe auch finanzielle und sachliche Unterstützung in Form von Spenden. Als Felder, in denen wir uns fördernd engagieren, haben wir die Bereiche Soziales, Umwelt, Bildung, Wissenschaft, Gesundheit, Sport, Kunst und Kultur festgelegt. Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe die Planatol-Gruppe sich engagiert, treffen ausschließlich die Geschäftsführungen der Gesellschaften im Einklang mit der Geschäftsordnung.

8. Interne Ansprechpartner und Hinweisgebersystem

Planatol hat zur Erfüllung der Rechtsnormen, dieses Kodex und die damit verbundenen Richtlinien ein Hinweisgebersystem eingeführt. Planatol erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie ebenso ein solches System einrichten oder eingerichtet haben.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Planatol-Gruppe wenden sich bei Fragen zum Verhaltenskodex an ihre direkte Führungskraft, ihren zuständigen Compliance-Beauftragten oder die Geschäftsführung.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Planatol-Gruppe sind verpflichtet, Verletzungen dieses Verhaltenskodex unverzüglich ihrem direkten Vorgesetzten, ihren zuständigen Compliance-Beauftragten oder der Geschäftsführung mitzuteilen. Weitere Regelungen sind in der Hinweisgeberrichtlinie der Planatol-Gruppe dargestellt.

Die Anzeige kann auch per E-Mail oder telefonisch (anonym) vorgetragen werden, indem sich die Mitarbeiter an compliance@blue-cap.de bzw. 089/28890907 wenden (sog. „Whistleblower-Hotline“). Die Whistleblower-Hotline ist im Beteiligungscontrolling der Blue Cap AG verortet. Die übermittelten Informationen werden sodann - falls gewünscht auch in anonymisierter Form - an den Vorstand und Aufsichtsrat der Blue Cap AG übermittelt.

Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, die Tätigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch hinsichtlich eventueller Verstöße gegen dieses Programm zu überwachen. Festgestellte Verstöße oder durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgetragene Anzeigen sind unverzüglich dem zuständigen Compliance-Beauftragten mitzuteilen.

Das Unternehmen wird sicherstellen und gewährleisten, dass keine Mitarbeiterinnen und kein Mitarbeiter allein aufgrund einer gutgläubigen Anzeigeerstattung auf irgendeine Weise benachteiligt wird. Soweit der Anzeigeersteller selbst an Verstößen gegen dieses Programm mitgewirkt hat, wird das Unternehmen bei eventuellen Maßnahmen gegen den Anzeigeersteller berücksichtigen, ob durch die Anzeige oder eine rechtzeitige Mitwirkung bei der Aufklärung von Verstößen Schaden vom Unternehmen abgewendet werden konnte.