PFISTERER

Your Power Connection

PFISTERER – Code of Conduct

Ethik- und Compliance-Leitfaden

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Inhalt

01 Vorwort des Vorstands

05 Zweck und Geltungsbereich des Leitfadens



02 Pflicht und Selbstverpflichtung

07 PFISTERER Ethik- und Compliance-Grundsätze

03 PFISTERER Ethik-und Compliance-Grundsätze

09 **Grundsatz 1:** Rechts- und regelkonformes Handeln

13 **Grundsatz 2:** Null Toleranz gegen Bestechung

19 **Grundsatz 3:** Fairer und freier Wettbewerb

23 **Grundsatz 4:** Beachtung von Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollvorschriften sowie Geldwäschebekämpfung

27 **Grundsatz 5:** Faire und sichere Beschäftigung

31 **Grundsatz 6:** Umweltschutz

35 **Grundsatz 7:** Schutz von Vermögenswerten

39 **Grundsatz 8:** Schutz von Personen- und Geschäftsdaten

43 **Grundsatz 9:** Objektive Entscheidungen

47 **Grundsatz 10:** Beachtung von Menschenrechten

52 **Grundsatz 11:** Transparenz für Kapitalanleger – Insiderrecht und Ad-Hoc-Publizität



04 Verantwortlichkeiten und Eigeninitiativen

58 Verantwortlichkeiten der Gruppengesellschaften

59 Verantwortlichkeiten und Eigeninitiativen von Mitarbeitern* und Führungskräften

60 Compliance-Schulungen



61 Meldung von Verstößen

- **61** Allgemeine interne Meldewege innerhalb der PFISTERER Gruppe
- **62** Kanäle zur Meldung von Compliance-Fällen
- **63** Vorgehen zur Meldung eines Compliance-Falls

65 Überprüfung der Einhaltung des Ethik- und Compliance-Leitfadens

66 Überprüfung von Drittparteien

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

01 Vorwort des Vorstands

PFISTERER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als international agierender Konzern an der Spitze der Energiewende stehen wir vor einer komplexen Herausforderung: Wir müssen zahlreiche Rahmenbedingungen berücksichtigen, die unser unternehmerisches Handeln maßgeblich beeinflussen. Politische Stabilität in verschiedenen Ländern, Wettbewerbs- und Kundenstrukturen in unterschiedlichen Märkten, technologische Entwicklungen, unsere Auswirkungen auf die Umwelt und unsere Einbettung in die Gesellschaft – all diese Faktoren beeinflussen unsere Entscheidungen.

Insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften beeinflussen nicht nur unsere strategischen Unternehmensentscheidungen, sondern auch die tägliche Arbeit jedes Einzelnen. Die Einhaltung dieser Regeln ist für uns selbstverständlich und Grundlage unseres verantwortungsvollen wirtschaftlichen Handelns.

Als traditionsreiches Unternehmen mit dem Blick in die Zukunft wollen wir aber mehr erreichen, als nur auf kurze Sicht Gewinne zu erzielen.

Wir sind überzeugt: Nachhaltiger Erfolg stellt sich nur ein, wenn wir über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen und uns von starken ethischen Grundsätzen leiten lassen.

Unsere Werte – Innovation, Kundenorientierung, Verantwortlichkeit, Nachhaltigkeit und Teamarbeit – bilden die Grundlage unseres Handelns. Sie definieren, wer wir als Unternehmen sind und wie wir unsere Vision verwirklichen: Eine Welt, in der unsere Lösungen die globale Energiewende von der Erzeugung bis zum Verbrauch verbinden.

Dieser Ethik- und Compliance-Leitfaden ist mehr als ein Regelwerk. Er ist unser gemeinsames Versprechen, die PFISTERER Gruppe als vertrauenswürdigen und innovativen Partner für die Energiewende zu etablieren – im vollen Bewusstsein unserer rechtlichen und ethischen Verantwortung.

Jeder von uns trägt dazu bei, diese Grundsätze in der täglichen Arbeit zu leben. Ob bei der Entwicklung nachhaltiger Produkte, im Umgang mit Geschäftspartnern oder beim Schutz unserer Ressourcen – ethisches Handeln ist der Schlüssel zum Erfolg. Gestalten wir gemeinsam eine Zukunft, in der wirtschaftlicher Erfolg und ethisches Handeln Hand in Hand gehen. Mit Ihrem Engagement, Ihren Ideen und Ihrem Mut, immer das Richtige zu tun, können wir eine nachhaltige und elektrisch vernetzte Welt schaffen.

Ihr Vorstand der PFISTERER Gruppe





PFISTERER



Zweck und Geltungsbereich des Leitfadens

Dieser Leitfaden erfüllt folgende Zwecke :

01 Definition der PFISTERER Verhaltensgrundsätze

02 Schaffung einer gemeinsamen und verbindlichen Grundlage für die gesamte Unternehmensgruppe

03 Kommunikationsmittel nach innen und nach außen

04 Orientierungshilfe für nicht geregelte Bereiche und Grenzfälle Wichtiger Schritt zur Schaffung einer PFISTERER Identifikation

Die Grundsätze, einschl. der damit verbundenen Regelungen, gelten verbindlich für:

01 Alle Mitarbeiter* der von PFISTERER kontrollierten Gesellschaften,

02 die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der lokalen Gesellschaften,

03 den Gruppen-Vorstand,

04 PFISTERER Vertriebsmittler, sowie

05 Berater oder Beauftragte, die im Namen von PFISTERER handeln.

* Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Leitfaden das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen wie z. B. Mitarbeiter beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

PFISTERER

02 Pflicht und Selbstverpflichtung

PFISTERER

PFISTERER Ethik- und Compliance-Grundsätze

Unsere elf Ethik- und Compliance-Grundsätze wurden aus unserer Verpflichtung zur Gesetzestreue und unserer Selbstverpflichtung zu ethischen Grundsätzen definiert und formuliert.

Sie basieren auf unseren Unternehmenswerten, an denen wir alle unsere unternehmerischen Entscheidungen ausrichten. Bei der Entwicklung dieser Ethik- und Compliance-Grundsätze haben wir uns – neben den deutschen Gesetzen und den lokalen Gesetzen unserer Standorte – auch an internationalen Standards orientiert.

Diese Standards dienen uns als Orientierung und Inspiration, auch wenn wir sie nicht unmittelbar umsetzen (müssen).
Die Einhaltung dieser Standards ist jedoch für unsere Kunden von großer Bedeutung. Als kundenorientiertes Unternehmen sind wir bestrebt, diese Erwartungen unserer Kunden als zuverlässiger und vertrauenswürdiger Geschäftspartner zu erfüllen und unsere Geschäftspraktiken entsprechend auszurichten.

PFISTERER Ethik- und Compliance-Leitfaden

Selbstverständnis zur Einhaltung von Gesetzen

Selbstverpflichtung zu ethischen Prinzipien

PFISTERER Ethik- und Compliance-Grundsätze

01 Rechts- und regelkonformes Handeln

02 Null Toleranz gegen Bestechung

03 Fairer und freier Wettbewerb

04 Beachtung von Außenwirtschaftsvorschriften

05 Faire und sichere Beschäftigung

06 Umweltschutz

07 Schutz von Vermögenswerten

08 Schutz von Personen- und Geschäftsdaten

09 Objektive Entscheidungen

10 Beachtung von Menschenrechten

11 Transparenz für Kapitalanleger – Insiderrecht und Ad-Hoc-Publizität

PFISTERER Unternehmenswerte

Innovation Kundenorientierung Verantworlichkeit Nachhaltigkeit Teamarbeit

Zu diesen Standards zählen insbesondere:

Das **US-amerikanische Gesetz** zur Bekämpfung internationaler Bestechung (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)

Das **britische Gesetz** zur Bekämpfung der Bestechung (UK Bribery Act)

Der **UK Modern Slavery Act**, der moderne Sklaverei in Unternehmen und deren Lieferketten sanktioniert

Die internationalen **Menschenrechtsnormen**

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

03 | Pfisterer Ethik- und Compliance-Grundsätze



Rechts- und regelkonformes Handeln

PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Wir respektieren die für uns geltenden Gesetze und Vorschriften im In- und Ausland. Deren Einhaltung ist für uns ein Selbstverständnis wirtschaftlich verantwortungsvollen Handelns.**

02 **Dies gilt ebenfalls für unsere internen verbindlichen Regeln, die von allen Mitarbeitern beachtet werden müssen.**

03 **Ebenso werden vertragliche Verpflichtungen sowie Vorgaben im Rahmen von Zertifizierungen von uns systematisch überwacht und deren Einhaltung und Erfüllung gewährleistet.**



Beispiele:

01 Wir informieren uns in jedem Land, in dem wir geschäftlich tätig sind, ggf. unter Einbeziehung externer Experten, über lokale gesetzliche Vorschriften, die für uns relevant sind, wie z. B. Zoll- und Steuervorschriften.

02 Bevor wir ein Angebot abgeben, überprüfen wir sorgfältig, ob die AGB und sonstigen Vorgaben des Kunden angenommen werden sollen und falls ja, ob diese eingehalten werden können.

03 Produktzertifizierungen sind für uns von großer Bedeutung, weshalb wir die Einhaltung von Produktspezifikationen ständig überwachen und gewährleisten müssen. Dies schließt bspw. die Überwachung von Änderungen im Beschaffungsprozess mit ein.

04 Wenn eine neue Richtlinie herausgegeben wird, muss es eine Selbstverständlichkeit sein, dass alle betroffenen Mitarbeiter diese lesen, verstehen lernen und umsetzen.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes

01 Jeder Mitarbeiter kennt die Gesetze und Vorschriften sowie internen Regelungen, die seine berufliche Tätigkeit betreffen.

02 Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, sich bei Unklarheiten an seinen Vorgesetzten zu wenden oder sich bei den entsprechenden Stellen im Unternehmen zu informieren.

03 Jeder Mitarbeiter ist verantwortlich, nicht umsetzbare oder veraltete interne Regelungen bei seinem Vorgesetzten anzusprechen, damit eine Anpassung der Regelungen vorgenommen werden kann.

04 Jede Führungskraft übernimmt die Aufgabe, ihre Mitarbeiter ausreichend über die für sie geltenden internen und externen Vorschriften zu informieren und als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

05 Kein Mitarbeiter muss negative Konsequenzen von Vorgesetzten fürchten, wenn er sich an Unternehmensregeln hält.

06 Regelverstöße werden hingegen angemessen sanktioniert. Dies ist die Voraussetzung für einen fairen und respektvollen Umgang mit allen Mitarbeitern.

Bei Widersprüchen zwischen lokaler Gesetzgebung und Konzernregelung oder zwischen interner Regelung und externer (Kunden-)Anforderung ist grundsätzlich die strengere Regelung anzuwenden.
Kontaktieren Sie in Zweifelsfällen die Compliance-Abteilung, um zu klären, wie diese gelöst werden können.

„Für mich sind **interne Regelungen** genauso verbindlich wie externe Regeln.“

– Qualitätsmanager, PFISTERER Deutschland



Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

„Wir halten uns an alle für uns geltenden **gesetzlichen Vorgaben**, auch wenn damit vermeintliche wirtschaftliche Nachteile verbunden sind.“

– Mitglied des Vorstands, PFISTERER Gruppe

Sonstige Vorgaben

Vertragliche Verpflichtungen sowie Vorgaben aus Zertifizierungen sind für uns verbindlich und werden deshalb ausnahmslos eingehalten. Dies schließt die systematische Überwachung ihrer Einhaltung durch verantwortliche Stellen mit ein.

Diese Konsequenz impliziert, dass wir nicht leichtfertig vertragliche Verpflichtungen eingehen, sondern stets vorher mit den operativ Verantwortlichen über-prüfen, ob diese eingehalten werden können.

Zeichnet sich ab, dass die Einhaltung eingegangener Verpflichtungen durch Veränderungen der Rahmenbedingungen, wie unserer internen Abläufe, nicht mehr sichergestellt werden kann, müssen die verantwortlichen Stellen entsprechend informiert werden, um Gegenmaßnahmen einzuleiten.

„Egal in welchen Ländern wir tätig sind, wir **respektieren** stets die landesspezifischen Gepflogenheiten sowie die lokalen Gesetze und Vorschriften.“

– Mitglied des Vorstands, PFISTERER Gruppe



Null Toleranz gegen Bestechung

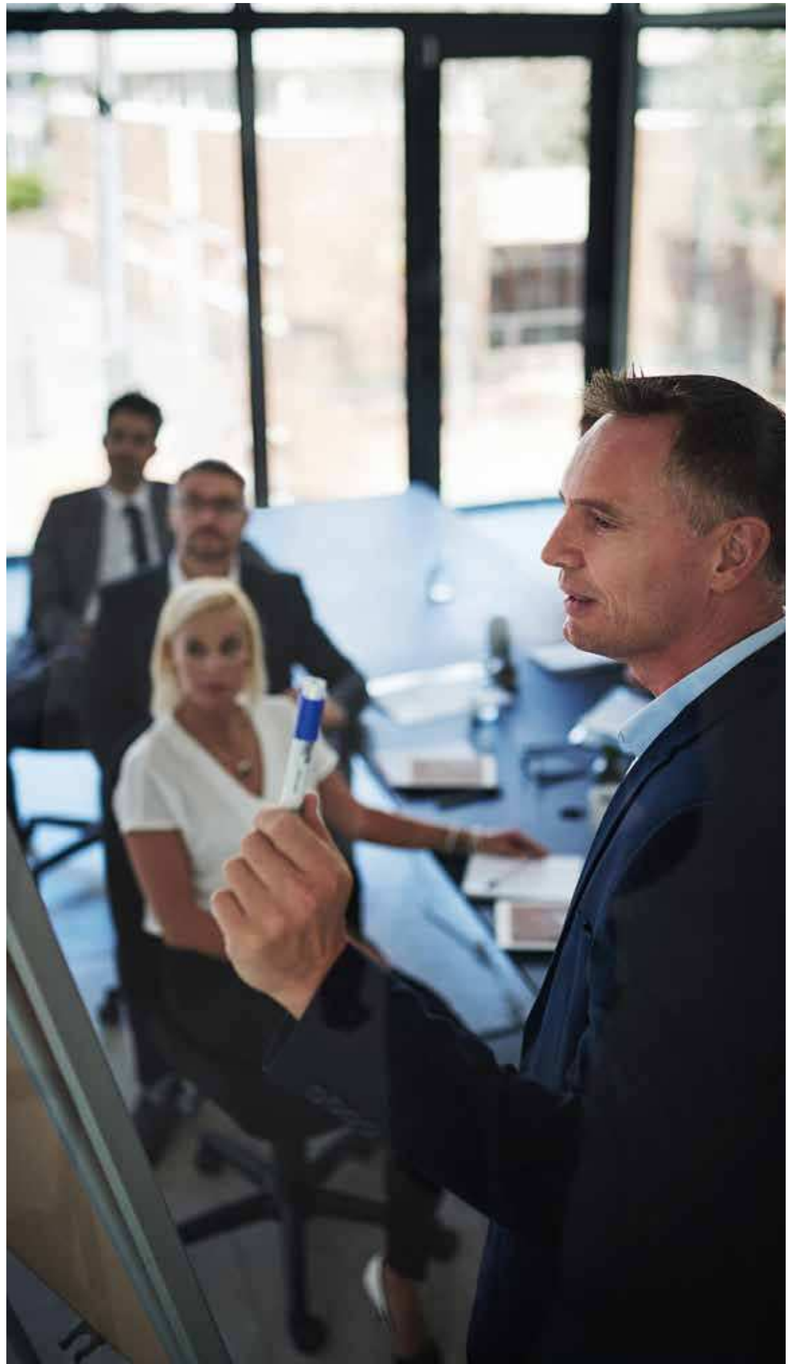
PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Wir billigen kein korruptes Verhalten, weil dadurch Schäden für das Unternehmen des Bestochenen, für den fairen Wettbewerb, für Endverbraucher sowie für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Stabilität der betroffenen Regionen entstehen können. Kein wirtschaftlicher Vorteil, der vermeintlich dadurch erlangt wird, kann in unseren Augen diese Schäden rechtfertigen.**

02 **Darüber hinaus vermeiden wir jeden Anschein einer unzulässigen Beeinflussung von Entscheidungsträgern.**

03 **Wir sind überzeugt, dass wir wirtschaftlichen Erfolg durch unsere Innovationskraft, Leistungsbereitschaft und unseren Qualitätsanspruch sichern und ausbauen können.**



Beispiele:

01 In einigen Ländern kann es durchaus vorkommen, dass uns ein Dritter zu verstehen gibt, dass ein Problem zu Gunsten von PFISTERER „geklärt“ werden kann, wenn wir dieser Person ein persönliches Geschenk, einen Gefallen oder auch Bargeld zukommen ließen. Gehen wir darauf ein, stellt dies nicht nur eine Straftat mit persönlichen Folgen für die beteiligten Personen dar, sondern es können zudem auch immense Reputations- und finanzielle Folgeschäden für PFISTERER entstehen.

02 Da auch der Anschein von Bestechungsversuchen hohe Risiken für PFISTERER und die betroffenen Mitarbeiter bergen kann, müssen wir bei der Bewirtung von oder auch bei Geschenken an Kunden bestimmte Regeln und Grenzen beachten. Diese Regeln dienen demzufolge in erster Linie dem Schutz des Unternehmens sowie der involvierten Mitarbeiter vor strafrechtlichen Konsequenzen.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes (1/2)

Bestechungsverbot

Es ist strikt verboten, einem Mitarbeiter einer Behörde oder eines Unternehmens einen persönlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, der dazu bestimmt oder geeignet ist oder auch nur den Anschein hat, diesen zu einem rechtswidrigen oder unethischen Verhalten zu veranlassen, das zu einem unlauteren Vorteil für PFISTERER führt.

Dies gilt auch, wenn durch die pflichtwidrige oder unethische Handlung kein offensichtlicher Schaden für den Dienst-/Geschäftsherren des Empfängers entsteht. Vorteile dürfen auch nicht an Familienangehörige oder sonstige nahestehende Personen und Organisationen des Mitarbeiters gewährt werden.

Ebenso ist die indirekte Gewährung von persönlichen Vorteilen über Vermittler oder sonstige Beauftragte (z. B. Vertriebsmittler oder Zollagenten) unzulässig, da dies nur eine Umgehung des Verbotes darstellt und ebenfalls strafrechtlich verfolgt werden kann.

Persönliche Vorteile können Geldmittel, Wertgegenstände, Einladungen oder auch Sonderbehandlungen und Bevorzugungen sein, die einen gewissen Wert für den Empfänger haben. Sie sind zudem dadurch gekennzeichnet, dass dem Empfänger ein persönlicher Vorteil zugutekommt, den er ohne seine geschäftliche Funktion nicht erhalten würde.

„Wir erbringen Höchstleistung mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln. **Korruption gehört definitiv nicht dazu.** Dies gilt auch, wenn wir dadurch auf Geschäfte verzichten müssten.“

– Sprecher des Vorstands, PFISTERER Gruppe



PFISTERER

Amtsträgerbestechung

Amtsträger sind Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis stehen, wie Beamte und Richter, aber auch Funktionäre politischer Parteien, Mandatsträger sowie Personen in einer Behörde oder bei einer sonstigen Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnehmen. Dazu gehören auch Angestellte von Unternehmen, die im Eigentum der öffentlichen Hand stehen. Demnach wird auch ein Angestellter eines kommunalen Stadtwerks vom Amtsträgerbegriff erfasst.

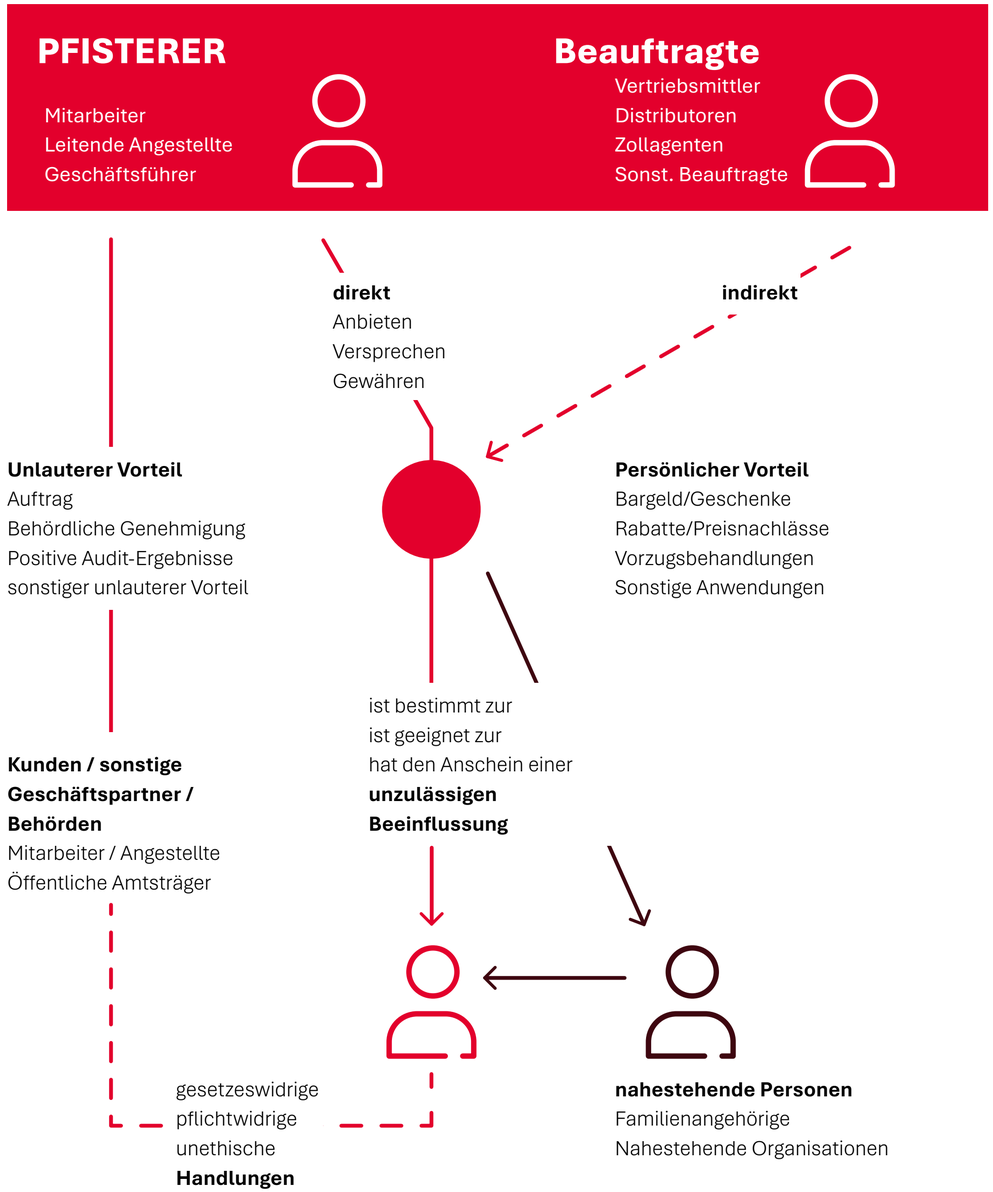
- Die Integrität von staatlichen Stellen, öffentlichen Verwaltungen etc. ist ein hohes Gut und das Vertrauen der Gesellschaft darin darf nicht durch korrupte Praktiken erschüttert werden.
- Amtsträgerbestechung ist in vielen Ländern deshalb eine besonders schwere Straftat und kann auch verfolgt werden, wenn die Handlung im Ausland statt-gefunden hat.
- Im Umgang mit Amtsträgern müssen wir uns deshalb an strengere Regeln halten, um jeden Anschein der unrechtmäßigen Beeinflussung zu vermeiden.

Beschleunigungszahlungen

Beschleunigungszahlungen sind kleinere Beträge oder andere Zuwendungen von geringem Wert an Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst, um einen behördlichen Routinevorgang zu beschleunigen, auf den ein Anrecht besteht. Diese Zahlungen sind ebenfalls verboten und dürfen keinesfalls getätigt werden.

Musste eine Zahlung bspw. zur Gefahrenabwehr getätigt werden, muss der Vorgang im Nachgang der Compliance-Abteilung gemeldet werden, um eine angemessene Dokumentation und steuerliche Behandlung zu gewährleisten.

Exkurs – Bestechungsschema



Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes (2/2)

Bestechungsrisiko bei der Beauftragung von Vertriebsmittlern und sonstigen Vermittlern und Beauftragten

01 Wir sind gesetzlich dazu verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu implementieren, um Bestechungshandlungen, die durch Vermittler oder Beauftragte zu unserem Vorteil vorgenommen werden, vorzubeugen.

02 Deshalb wählen wir Vermittler und sonst. Beauftragte sorgfältig aus und machen keine Geschäfte mit Personen, die unsere Prinzipien nicht respektieren und befolgen.

03 Wir legen Provisionssätze oder auch Preisnachlässe sachgemäß und leistungsgerecht fest. Die zu vergütenden Leistungen fixieren wir schriftlich und entsprechende Leistungsnachweise werden eingeholt.

04 Die hierfür vorgeschriebenen Prozesse und Maßnahmen halten wir strikt ein.

Standardformulare sowie Vertragsmuster für Agenten- und Distributoren-Vereinbarungen sowie sonstige Vertriebsmittler sind gruppenweit eingeführt und sind zwingend.

„Die **Überwachung unserer Agenten** ist tatsächlich eine Herausforderung. Mit sinnvollen Maßnahmen können wir dennoch dieser Verpflichtung angemessen nachkommen.“

– Verkaufsleiter, PFISTERER Schweiz

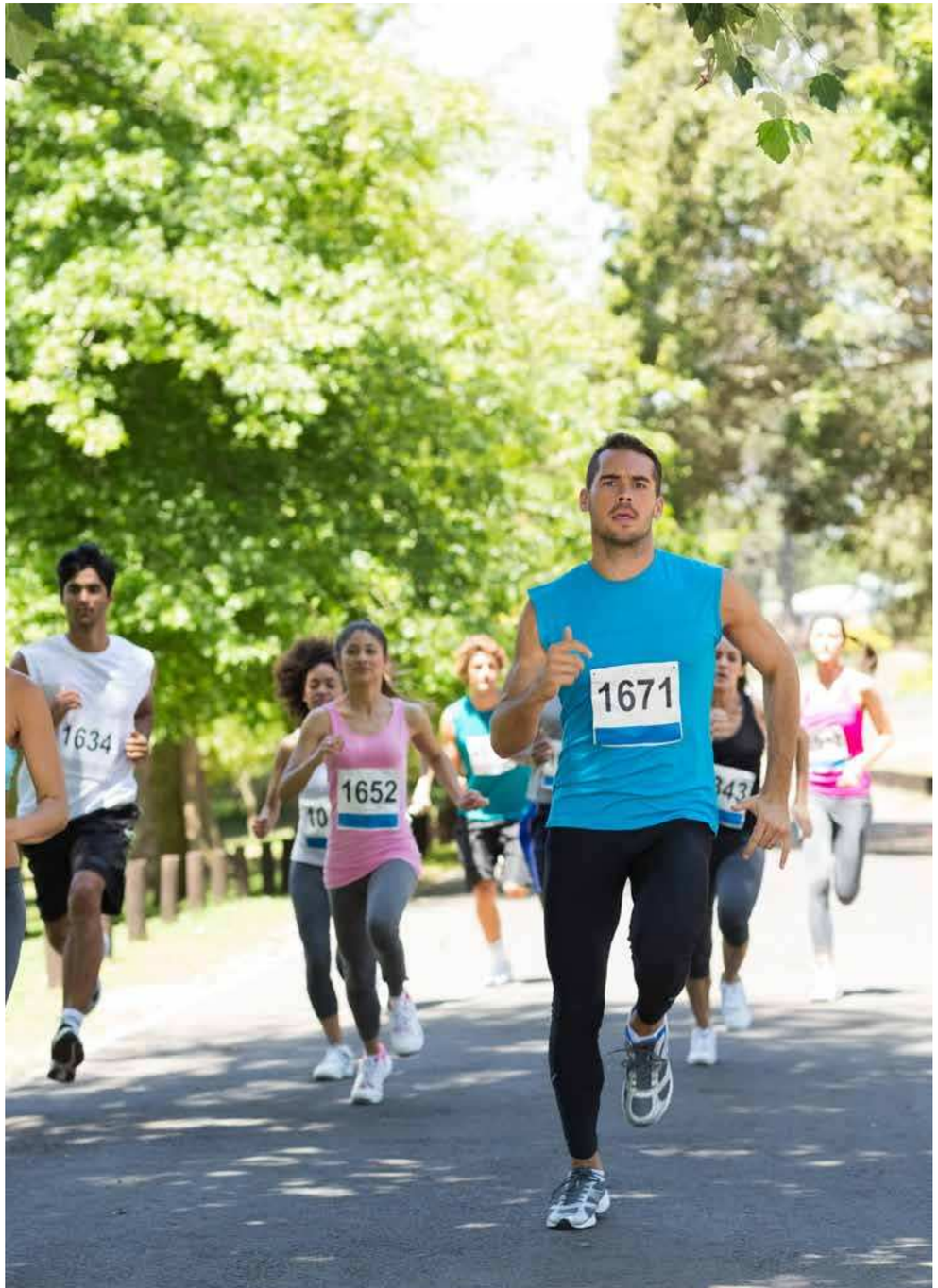


PFISTERER

Bestechungsrisiko bei Spenden- und Sponsoringaktivitäten

Vorteile können auch in Form von Spenden und Sponsoring gewährt werden. Deshalb unterlassen wir solche Maßnahmen, wenn der Anschein entstehen kann, dass einem Mitarbeiter dadurch ein Vorteil zugutekommt.

Zudem leisten wir keine Zuwendungen an politische Parteien im In- und Ausland, parteinahe oder parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger oder an Kandidaten für politische Ämter.



Bestechungsrisiko durch Zuwendungen im Rahmen geschäftlicher Beziehungen

Es ist grundsätzlich erlaubt, aus Höflichkeitsgründen, aufgrund gesellschaftlicher Gepflogenheiten oder zum Zwecke der Geschäftspflege Kunden und andere Geschäfts-partner im Zuge der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit zum Essen oder zu Veranstal-tungen einzuladen oder ihnen Geschenke symbolischen Charakters zu überreichen.

Um zu vermeiden, dass diese und ähnliche Zuwendungen als Bestechungsversuch oder unlautere Einflussnahme angesehen werden können, halten wir uns an die Prinzipien und Regelungen zum Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und anderen Zuwendungen. Dabei gelten für Mitarbeiter von öffentlichen Unternehmen strengere Regeln, da sie als Amtsträger klassifiziert werden.*

Bei den übrigen Amtsträger-Kategorien wie z. B. Politikern, Beamten oder Personen in einer Behörde ist grundsätzlich von der Gewährung von Zuwendungen jeglicher Art abzusehen. Hier müssen vor allem lokale Gesetze beachtet werden, die u. a. Wertgrenzen oder die Notwendigkeit zur Einholung von Vorab-Genehmigungen regeln.

In einigen Ländern kann es bereits strafbar sein, einen Beamten lediglich zu bewirten.

* siehe PFISTERER Richtlinie und Matrix über Geschenke und Einladungen.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Grundsatz 3

Fairer und freier Wettbewerb



PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Wir sind überzeugt, dass wir mit unserer Innovationskraft und unserem Qualitätsanspruch nachhaltige Wettbewerbsvorteile schaffen, die sich jedoch nur unter fairen Wettbewerbsbedingungen entfalten können. Deshalb beachten wir alle Gesetze und Vorschriften, die zum Schutz des freien Marktes und des fairen Wettbewerbs erlassen werden.**

02 **Wir generieren keine Geschäfte oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteile über wettbewerbsbeschränkende oder wettbewerbswidrige Handlungen.**



Beispiele:

01 Wenn wir aus strategischen Gründen einzelne Produkte oder Dienstleistungen nur bestimmten Kunden anbieten, muss im Vorfeld fallweise geprüft werden, ob diese Praxis zulässig ist.

02 Bei Branchentreffen oder Sitzungen von Normungsgremien müssen wir stets darauf achten, welche Informationen ausgetauscht werden. In bestimmten Konstellationen kann allein die einseitige Bekanntgabe von sensiblen Informationen, wie Preise oder Kostenstrukturen, eine wettbewerbswidrige Absprache begründen.

03 Bei Kooperationen mit Dritten müssen wir stets überprüfen, ob diese auch gleichzeitig (potenzielle) Wettbewerber sind. Ist dies der Fall, dürfen wir keine sensiblen wettbewerbsrelevanten Informationen preisgeben, auch wenn diese ggf. für die Verhandlung relevant sein können.

PFISTERER

„Situationen, in denen wir in **Gespräche verwickelt** werden, die eine Absprache zum Ziel haben, existieren **nicht nur in der Theorie**. Dies kann ich aus persönlichen Erfahrungen bestätigen.“

– Verkaufsleiter, PFISTERER Schweiz

Umsetzung des Grundsatzes

Horizontale und vertikale Absprachen

01 Wir treffen keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern, die Preis- und Konditionsabsprachen, die Aufteilung von Märkten oder Kunden, die Begrenzung einer Produktion oder den Boykott eines Kunden oder Lieferanten zum Ziel oder zur Folge haben.

02 Nicht nur ausdrückliche vertragliche Vereinbarungen, sondern auch aufeinander abgestimmte Handlungen als Folge einseitiger Erklärungen sind wettbewerbsbeschränkende Maßnahmen, die deshalb nicht von uns toleriert werden.

03 Vereinbarungen mit Distributoren, durch welche sie in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise oder sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (bspw. Vereinbarungen über den Weiterverkaufspreis, Verkaufsgebiete, Wettbewerbsverbote oder Exklusivitätsvereinbarungen), müssen stets geprüft werden, da sie in bestimmten Konstellationen gesetzeswidrig sind.

In vielen Fällen lässt sich erst nach einer juristischen Einschätzung bestimmen, ob eine Rechtsverletzung vorliegt oder eine Handlung noch zulässig ist. Konsultieren Sie deshalb in Zweifelsfällen immer Ihre Compliance-Abteilung, die eine juristische Abklärung einleiten kann.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Austausch von Informationen

Bei Kontakt/Kollaborationen mit Wettbewerbern achten wir stets darauf, dass keinerlei Informationen ausgetauscht werden, die irgendwelche Rückschlüsse auf das derzeitige oder zukünftige Marktverhalten des Informationsgebers erlauben.

Auch im Rahmen von Zusammenkünften mit Wettbewerbern, wie bei Branchen treffen, tauschen wir keine wettbewerbsrelevanten Informationen aus. Eine solche Veranstaltung ist sofort zu verlassen, wenn andere Teilnehmer kritische Themen besprechen, die eine Kartellrechtsverletzung darstellen können.

Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung

Auf Märkten, auf denen wir eine marktbeherrschende Stellung haben, nutzen wir diese Stärke nicht aus, um unangemessene Vereinbarungen durchzudrücken oder unangemessene Handlungen durchzuführen, die nur aufgrund unserer Position auf den jeweiligen Märkten möglich sind.

Hierzu gehören u. a. die unterschiedliche Behandlung von Kunden ohne sachlichen Grund, ein selektiver Wettbewerb oder die Durchsetzung von unangemessenen Einkaufs- oder Verkaufspreisen.

Sensible wettbewerbsrelevante Informationen sind u. a. aktuelle oder zukünftige Preise, Gewinnmargen, Kosten, Produktionsmengen, Angebote, Marktanteile, Vertriebspraktiken, Verkaufsbedingungen, Informationen über Kunden und Lieferanten.

„**Wettbewerbsvorteile** erlangen wir durch unsere **Innovationskraft**, nicht durch Absprachen. Davon bin ich überzeugt.“

– Senior Advisor Technology, PFISTERER Deutschland





Beachtung von Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollvorschriften sowie Geldwäschebekämpfung

PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Beschränkungen im Rahmen von Außenwirtschaftsgesetzen haben im Wesentlichen das friedliche Zusammenleben von Völkern sowie die Umsetzung außen- und sicherheitspolitischer Interessen von Ländern zum Ziel. Diese Ziele stehen über unseren wirtschaftlichen Interessen, weshalb wir uns strikt an geltende Import- und Exportbeschränkungen sowie andere Vorschriften im Rahmen des Außenwirtschaftsverkehrs halten.**

02 **Alle Maßnahmen, die eine Umgehung solcher Vorschriften darstellen, auch wenn sie gesetzlich zulässig sind, werden ebenfalls nicht toleriert.**



Beispiele:

01 Durch aktuelle politische Geschehnisse weltweit können binnen weniger Tage Exportbeschränkungen erlassen werden, die Einfluss auf unsere Exportaktivitäten haben können. Die Auslieferung von Produkten, die bisher nicht kontrolliert wurden, kann auf einmal genehmigungspflichtig sein. Wir überwachen deshalb aktuelle Embargos, um frühzeitig relevante Beschränkungen zu identifizieren und Gegenmaßnahmen einzuleiten.

02 Wir müssen uns bewusst sein, dass auch unsere Produkte für nicht-zivile Zwecke eingesetzt werden können. Die Identifizierung dieser sog. Dual-Use-Güter, aber auch die Erkundigung über den Verwendungszweck und den Endkunden, ist deshalb bereits in der Angebotsphase von großer Bedeutung.

03 Wenn ein Kunde kurz vor Auslieferung der Ware den Warenempfänger ändern lässt, müssen wir stets achtsam sein und die Plausibilität der Änderung überprüfen. In Zweifelsfällen stehen Ansprechpartner für Exportkontrollfragen zur Verfügung.

PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes

Beachtung von steuer- und zollrechtlichen Vorschriften

PFISTERER beachtet die geltenden Steuer- und Zollvorschriften sowie die Melde- und Veröffentlichungspflichten in den Ländern, in denen die PFISTERER Gruppe tätig ist. Dazu gehören unter anderem die Regelungen zur Körperschaftssteuer, Lohnsteuer und Umsatzsteuer sowie die bei der Einfuhr von Waren zu entrichtenden Zölle und Verbrauchsteuern.

Dies betrifft insbesondere die fristgerechte Abgabe von Erklärungen und die pünktliche Zahlung der festgesetzten Steuern und Abgaben. Bei konzerninternen Leistungsbeziehungen folgen wir international anerkannten Verrechnungspreisgrundsätzen.

Export- und Importkontrolle

01 Wir beachten alle Import- und Exportverbote im Inland und in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind.

02 Wir informieren uns rechtzeitig über genehmigungspflichtige Transaktionen, um dieser Pflicht nachkommen zu können, ohne dass unsere Abläufe unnötig beeinträchtigt werden. Hierzu stehen zuständige Stellen im Unternehmen zur Verfügung, die fachliche und operative Unterstützung leisten.

03 Wir wenden im Rahmen unserer Verkaufsaktivitäten die größtmögliche Sorgfalt an, um den Endkunden sowie den genauen Verwendungszweck für die/das bei uns angefragte(n) Produkt(e) und Dienstleistung(en) sowie Know-how zu identifizieren

Beschränkungen können länder-, produkt- oder personenbezogen sein oder eine Kombination aus mehreren Kriterien betreffen (z. B. Waffenembargo nach Land X, Ausfuhrverbot von Computer-Chips für militärische Zwecke, Zahlungen an Firma Y).



PFISTERER

Geldwäschebekämpfung und Terrorismusfinanzierung

01 Wir wenden im Rahmen der Geschäftsanbahnung sowie Auftragsabwicklung die gebotene Sorgfalt an, um evtl. vorhandene Unregelmäßigkeiten, die einen Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung begründen können, aufzudecken (z. B. ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, unklare Identität des Auftraggebers).

02 Wenden Sie sich an die Compliance-Abteilung, sobald Verdachtsmomente bestehen.

Terrorbekämpfung

01 Personen, die als Terrorverdächtige gelistet sind, dürfen weder finanzielle Vermögenswerte noch wirtschaftliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dies umfasst u. a. Warenlieferungen an Kunden, Zahlungen an Lieferanten sowie Lohn- und Gehaltszahlungen an Mitarbeiter.

02 Die Umsetzung dieser Vorschrift setzt deshalb eine zuverlässige Identifizierung der Geschäftspartner durch eine unabhängige Stelle im Unternehmen voraus (z. B. Compliance-Abteilung). Bis ein eindeutiges Ergebnis über die Identität des Geschäftspartners vorliegt, dürfen keine Transaktionen getätigt werden.

Unter Geldwäsche wird das Einschleusen von Vermögenswerten, die aus Straftaten resultieren, in den regulären Finanz- und Wirtschaftskreislauf verstanden. Im Rahmen der Terrorismusfinanzierung werden finanzielle Mittel gesammelt und zur Bildung terroristischer Vereinigungen sowie Finanzierung ihrer Aktivitäten bereitgestellt.

„Auch wir können durch den **Verkauf unserer Produkte** unbewusst terroristische und kriminelle Aktivitäten unterstützen. Dieses Risiko besteht grundsätzlich bei jedem Auftrag.“

– Logistikleiter, PFISTERER Gruppe

Faire und sichere Beschäftigung



PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Jeder einzelne Mitarbeiter leistet einen wertvollen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Wir übernehmen deshalb Verantwortung für unsere Mitarbeiter und bringen unsere Wertschätzung durch die Sicherstellung von fairen und sicheren Arbeitsbedingungen zum Ausdruck.**

02 **Dabei beachten wir neben den lokalen gesetzlichen Vorschriften zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit auch die international anerkannten Menschenrechte.**

03 **Zusätzlich unternehmen wir kontinuierlich Anstrengungen, um über die gesetzlichen Anforderungen hinaus ein attraktives und arbeitnehmerfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen.**



Beispiele:

01 Stehen im Unternehmen gravierende Veränderungen an, führt dies automatisch zu Unsicherheiten bei den betroffenen Mitarbeitern. Diese können wir nicht gänzlich beseitigen, aber durch offene und angemessene Kommunikation mehr Transparenz schaffen und diese Unsicherheiten so weit wie möglich reduzieren.

02 Jeder Mitarbeiter hat das Recht, seine Arbeit bei nicht akzeptablen Sicherheitsbedingungen zu verweigern.

03 Unsere Bewerber werden ausschließlich auf Grundlage der fachlichen Qualifikation sowie der für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlichen Sozialkompetenz sowie weiterer objektiver Kriterien ausgewählt.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes

Gesundheit und Arbeitssicherheit

01 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe und werden bereits in der Planungsphase in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen mit einbezogen.

02 Jeder von uns fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften, die hierzu erlassen werden.

03 Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.

04 Gefährliche Zustände und andere inakzeptable Gegebenheiten in Bezug auf Gesundheit werden sofort gemeldet, damit Berufsunfälle minimiert und Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

Faire und attraktive Beschäftigung

01 Wir lehnen jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit ab.

02 Wir sorgen für eine gerechte Bezahlung und Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen sowie angemessene Arbeitszeiten.

03 PFISTERER respektiert das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies im jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.

04 Wir engagieren uns für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und lehnen bei all unseren Personalentscheidungen jegliche Benachteiligungen aufgrund von Alter, Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Religion oder Behinderung ab.

05 Wir wollen unser Arbeitsumfeld so gestalten, dass Beruf, Familie und Privatleben gut miteinander vereinbar sind.

06 Wir beschäftigen an unseren Standorten möglichst lokales Personal und bieten Schulungen zur Verbesserung des Qualifikationsniveaus unserer Mitarbeiter.

„Unser Ziel ist es, ein **attraktiver Arbeitgeber** zu sein und wir scheuen dabei nicht den Vergleich mit anderen Unternehmen.“

– Personalleiter, PFISTERER Gruppe



Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

„Respekt ist die Grundlage des Miteinanders und ist unabhängig von Hierarchien.“

– Direktor Vertrieb Europa, PFISTERER Gruppe

Respektvoller Umgang

01 Wir respektieren die kulturelle Vielfalt unserer Mitarbeiter und fördern eine vielfältige und integrative Arbeitsumgebung.

02 Unsere Zusammenarbeit ist durch respektvollen, professionellen und vertrauensvollen Umgang geprägt.

03 Sexuelle Belästigung und andere Belästigungen am Arbeitsplatz werden bei uns nicht toleriert.

04 Wir dulden weder Mobbing noch Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Belästigungen können Verunglimpfungen, einschüchternde oder aggressive Handlungen oder Worte, abfällige Witze oder unangemessene Handbewegungen sowie unerwünschte Taten und Kommentare sein.

Angemessene Kommunikation mit Mitarbeitern und ihren Vertretungen

01 PFISTERER stellt sicher, dass Mitarbeiter und ihre Vertretungen rechtzeitig über die Informationen verfügen, die sie für Verhandlungen über Beschäftigungsbedingungen benötigen.

02 Wir stellen Mitarbeitern und ihren Vertretungen angemessene Informationen zur Verfügung, damit sie sich ein wahrheitsgetreues und faires Bild von der Leistung des Unternehmens oder der Gruppe als Ganzes machen können.

03 Wir fördern aktiv die Konsultation und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretungen durch rechtmäßige Prozesse, Strukturen oder Mechanismen an jedem Standort.

04 An Standorten ohne formelle Arbeitnehmervertretungsstrukturen wird PFISTERER offene Kommunikationskanäle mit den Mitarbeitern über Beschäftigungsbedingungen und Unternehmensleistung aufrechterhalten.

05 Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen werden wir die Arbeitnehmervertretungen (sofern vorhanden) und die zuständigen Behörden an-gemessen im Voraus informieren. Wir werden zusammenarbeiten, um negative Auswirkungen so weit wie möglich abzumildern.

06 Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer, sich gemäß den lokalen Gesetzen und Vorschriften zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen. Wir werden keine unlauteren Taktiken anwenden, wie z. B. rechtswidrige Drohungen oder die Versetzung von Mitarbeitern, um die Ausübung von Arbeitnehmerrechten zur gewerkschaftlichen Organisierung zu behindern.

PFISTERER

Grundsatz 6

Umweltschutz



PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Der Schutz der Natur und Umwelt liegt im Interesse von uns allen. Dabei ist nicht nur die Mitwirkung von Privatpersonen notwendig, sondern vor allem auch die der Unternehmen, die bspw. durch ihre Produktionsprozesse selbst die Umwelt stark belasten können.**

02 **Wir bei PFISTERER übernehmen deshalb Verantwortung und setzen uns aktiv dafür ein, unsere Umweltbelastungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Denn wir haben es selbst in der Hand, Veränderungen herbeizuführen.**

03 **Dazu fordern wir jeden einzelnen PFISTERER Mitarbeiter auf, stetig seinen kleinen, aber wichtigen Beitrag zur Erreichung unserer Ziele zu leisten.**



Beispiele:

01 Wir fordern unsere Lieferanten dazu auf, klare CO2-Reduktionsziele für ihr Unternehmen zu formulieren und eigenständig zu verfolgen.

02 Bei der Auswahl von Lieferanten werden Aspekte wie umwelt-freundliche Produktionsverfahren, Recyclingmaterialien oder das Vorhandensein eines zertifizierten Umweltmanagementsystems (z. B. ISO 14001) standardmäßig berücksichtigt und eingefordert.

03 Wir arbeiten kontinuierlich an der Entwicklung nachhaltigerer Produkte, z. B. durch die Erhöhung der Lebensdauer oder die Reduzierung des CO2-Fußabdrucks.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes

Reduzierung von Umweltbelastungen

01 Neben der Umsetzung von gesetzlichen Vorschriften ist für uns die Verringerung von Umweltauswirkungen ein wichtiges Kriterium bei allen wichtigen Unternehmensentscheidungen.

02 Die wichtigsten Grundprinzipien sind dabei: Ressourcenschonung, vor allem beim Einsatz von Rohmaterialien und Energie, Verzicht auf Einsatz von giftigen und gefährlichen Stoffen sowie Abfallvermeidung.

03 Bereits bei der Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren werden die Belange des Umweltschutzes als fester Bestandteil in die Entwicklung mit einbezogen.

04 Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Energieeffizienz und dem Ausbau der Versorgung mit erneuerbaren Energien.

Umweltschutzstandards und lokale gesetzliche Anforderungen

01 Wir haben uns vorgenommen, ein gemeinsames Verständnis für den Umweltschutz in der gesamten Unternehmensgruppe zu entwickeln und führen deshalb einheitliche Standards und Prozesse an allen Standorten ein.

02 Dabei beachten wir nicht nur die international anerkannten Grundsätze, sondern auch die jeweils gültigen lokalen Gesetze zum Schutze der Umwelt. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit und die Entsorgung von Gefahrstoffen und (Produktions-) Abfällen.

„Der größte Hebel zur **Reduzierung** unserer **Umweltauswirkungen** liegt in der Entwicklung ressourcenschonender und nachhaltiger Produkte.“

– Nachhaltigkeitsmanager, PFISTERER Gruppe

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

„Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere eigenen **CO_2-Emissionen** (Scope 1+2) bis 2029 um 90 % gegenüber 2020 zu **reduzieren**.“

– Vorstand, PFISTERER Gruppe

Umweltschutz im Arbeitsalltag

01 Jeder Mitarbeiter hält sich an die von den Umweltschutz-Verantwortlichen herausgegebenen Regeln für seinen Arbeitsplatz und weist auf Zustände hin, die das Ziel des Umweltschutzes beeinträchtigen können.

02 Jeder Druckauftrag sollte dahingehend hinterfragt werden, ob Art (z. B. farbig und einseitig) und Umfang absolut zur Erledigung einer Aufgabenotwendig ist.

03 Wir ermutigen alle Mitarbeiter, Fahrgemeinschaften zu bilden, auf öffentliche Verkehrsmittel umzusteigen oder öfter mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren.

04 Wir gehen mit Strom und Wasser mit der gleichen Sorgfalt um, wie wir es im Privatleben tun würden.

05 Wir haben uns zum Ziel gesetzt, als Pool- und Dienstfahrzeuge ausschließlich Fahrzeuge mit Elektroantrieb einzusetzen. Dies wird sukzessive umgesetzt.

06 Bei Dienstreisen wollen wir die Umweltbelastung so gering wie möglich halten und prüfen daher sorgfältig, ob und in welchem Umfang eine Reise notwendig ist. Vielleicht lässt sich ein Termin genauso gut per Videokonferenz abhalten. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, bevorzugt die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen, wo immer dies praktikabel ist.

Beziehen Sie Kollegen mit ein, sich noch mehr für die Umwelt einzusetzen, und sammeln Sie gemeinsam Ideen.



Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Grundsatz 7



Schutz von Vermögenswerten

PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Vermögenswerte umfassen neben materiellen Gütern auch wettbewerbsrelevante Geschäftsgeheimnisse sowie das geistige Eigentum von PFISTERER. Diese sind essenziell, um weitere Wettbewerbsvorteile zu generieren und somit unseren langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern und auszubauen.**

02 **Jede Art von Missbrauch kann demnach unmittelbare Auswirkung auf die Rentabilität des Unternehmens haben, weshalb es für uns eine Selbstverständlichkeit ist, die Vermögenswerte des Unternehmens vor Diebstahl, Unachtsamkeit und Verschwendung zu schützen.**



Beispiele:

01 Wir gehen mit Arbeitsmitteln, wie Werkzeugen oder Laptops, die uns zur Verfügung gestellt werden, pfleglich um, da jede(r) Reparatur oder Austausch mit Kosten verbunden ist.

02 Ist die private Nutzung von Firmenfahrzeugen oder Mobiltelefonen erlaubt, gehen wir damit genauso schonend und verantwortungsbewusst um, als würden wir die Kosten selbst tragen.

03 Werden wir nach Kunden- oder Projektreferenzlisten gefragt, um unsere bisherigen Erfahrungen darzulegen, sollten wir dabei immer die Möglichkeit erwägen, keine direkten Namen zu nennen, sondern die Projekte lediglich zu umschreiben, da es sich hierbei u. U. um wettbewerbsrelevante Informationen handeln kann.

04 Erfindungen und Ideen, die wir im Rahmen unserer Tätigkeit entwickeln, sind geistiges Eigentum von PFISTERER und dürfen deshalb nicht für private Zwecke verwendet werden.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

„Vermögensschutz bedeutet nicht nur Schutz vor direkter Beschädigung, sondern auch **die negativen Konsequenzen** von Werkzeugverlusten, mangelnder Instandhaltung von Maschinen oder mangelhafter Produktion zu **kennen und zu vermeiden**.“

– Werksleiter, PFISTERER Spanien

Umsetzung des Grundsatzes

Materielle Vermögensgegenstände

01 Wir gehen sorgsam mit Firmeneigentum um und bewahren es vor Beschädigung, Verlust und Missbrauch.

02 Firmeneigentum verwenden wir ausschließlich für definierte geschäftliche Zwecke, es sei denn, die private Nutzung ist ausdrücklich erlaubt.

03 Jede/r Veruntreuung oder Diebstahl von Vermögensgegenständen kann mit Strafen belegt werden und stellt eine Rechtsverletzung dar, die zivil- und strafrechtlich verfolgt werden kann.

Materielle Vermögensgegenstände sind u. a. Geldmittel, Vorräte, Maschinen, Arbeitsmittel und Fahrzeuge.

Handlungsspielraum und erlaubte private Nutzung

01 Wir gehen mit Infrastrukturen und sonstigen Ressourcen, die uns im Rahmen unserer Tätigkeit anvertraut werden und für die wir über einen gewissen Handlungsspielraum verfügen, verantwortungsvoll und schonend um. Dies gilt auch für deren erlaubte private Nutzung.

02 Jeder von uns ist verantwortlich, dass Art und Umfang von Geschäftsreisen immer in einem angemessenen Verhältnis zum erwarteten Nutzen stehen.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

„**Geheimhaltungs-vereinbarungen** kommen inzwischen oft zum Einsatz. Es ist aber auch wichtig, den **Zweck zu verstehen**, um diese sinnvoll einzusetzen.“

– Finanzleiter, PFISTERER UK



Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

Geschäftsgeheimnisse und geistiges Eigentum

01 Geschäftsgeheimnisse, wie Erfindungen, Zeichnungen oder Fertigungspläne sowie jegliche Informationen, die für uns einen Wettbewerbsvorteil darstellen, wie Kundenlisten oder bestimmte Finanzdaten, sind wertvoll und essenzielle Vermögenswerte, die vor unüberlegter Weitergabe und Missbrauch geschützt werden müssen.

02 Werden Informationen als schützenswert bzw. vertraulich erkannt und eingestuft, sind die Regelungen zum Umgang mit vertraulichen Geschäftsdaten zu beachten (siehe Grundsatz 8).

03 Insbesondere bei technologischen Kooperationen schützen wir unser Know-how und unsere Geschäftsgeheimnisse durch das Eingehen einer Geheimhaltungsvereinbarung mit unserem Partner.

04 Soweit möglich, schützen wir unsere Ideen, Erfindungen oder auch Markennamen durch gesetzliche Eintragung. Im Gegenzug respektieren wir geistiges Eigentum anderer. Die Verletzung stellt ein rechtswidriges Verhalten dar.

05 Auch vertrauliche Informationen dürfen nicht für private Zwecke zur Erlangung persönlicher Vorteile verwendet werden.

Beim Austausch von sensiblen Geschäftsdaten sollten zusätzlich die Regeln zum Kapitel 3 „Fairer und freier Wettbewerb“ in diesem Leitfaden beachtet werden.

PFISTERER

Grundsatz 8

Schutz von Personen- und Geschäftsdaten

PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte eines Menschen und beachten deshalb die geltenden Gesetze zum Schutz von personenbezogenen Daten. Dies gilt nicht nur für die persönlichen Informationen unserer Mitarbeiter, sondern auch für die der Mitarbeiter unserer Geschäftspartner.**

02 **Neben personenbezogenen Daten gehen wir auch mit vertraulichen Geschäftsdaten achtsam um. Die unbefugte Verwendung sowie Weiterleitung solcher Daten kann Wettbewerbsnachteile für PFISTERER nach sich ziehen, das Vertrauen von Mitarbeitern, Kunden und anderen Geschäftspartnern verletzen und in bestimmten Fällen sogar einen Gesetzesverstoß darstellen.**



Beispiele:

01 Bei der Freigabe von E-Mail-Postfächern oder elektronischen Kalendern geben wir dadurch nicht nur persönliche Informationen von uns selbst, sondern auch von anderen Personen preis. Die Freigabe sollte deshalb auf ein Mindestmaß und nur zur Erfüllung eines geschäftlichen Zweckes (z. B. Urlaubsvertretung) erfolgen.

02 Vertrauliche Unterlagen sollten nicht nur am Abend sicher verstaut werden („Clean-Desk-Policy“), sondern auch im Laufe des Tages nicht unverdeckt auf dem Schreibtisch liegen, insb. wenn wir unseren Arbeitsplatz verlassen müssen.

03 Das Weiterleiten von E-Mails mit unübersichtlicher Historie birgt die Gefahr, dass vertrauliche Informationen an Unbefugte gelangen können.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes

Umgang mit vertraulichen Personen- und Geschäftsdaten

01 Wir kennzeichnen vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen entsprechend, um das Risiko der unachtsamen Verwendung und Weitergabe zu reduzieren.

02 Wir verwahren vertrauliche Informationen sowie Unterlagen entsprechend ihrer Vertraulichkeitsstufe sicher auf und schützen diese vor unbefugtem Zugriff oder Einblick. Dies schließt die sachgerechte Entsorgung von vertraulichen Unterlagen mit ein.

03 Das Zugriffsrecht auf vertrauliche Daten wird hinsichtlich Art und Umfang auf ein Mindestmaß reduziert, welches zur Erfüllung eines vorgesehenen Aufgabenbereichs unbedingt notwendig ist.

04 Wir leiten keine vertraulichen Informationen an Dritte weiter oder geben diese preis, wenn dies nicht ausdrücklich erlaubt ist. Bei Unklarheiten halten wir Rücksprache mit unserem Vorgesetzten.

05 Wir behandeln vertrauliche Daten unserer Kunden und anderer Geschäftspartner mit der gleichen Sorgfalt wie unsere eigenen Daten.

06 Für den Schutz unserer elektronischen Geschäftsdaten halten wir uns strikt an IT-Vorgaben und nutzen nur die IT-Infrastruktur von PFISTERER. Die Übertragung von Geschäftsdaten über private E-Mail-Konten oder Programme ist deshalb nicht erlaubt.

Vertrauliche Geschäftsdaten können nicht veröffentlichte Finanzdaten, Personaldaten, Kundenlisten, aktuelle Vertriebsaktivitäten sowie Auskünfte über Akquisitionen sein. Ob Geschäfts-daten als vertraulich einzustufen sind, ist ent-weder gesetzlich oder vertraglich geregelt oder richtet sich danach, ob Wettbewerbsvorteile damit verbunden sind (siehe Grundsatz 7).

„In unserem Team ist es selbstverständlich, dass **sensible Finanzdaten** abgeschlossen werden.“

– Verkaufsleiter, PFISTERER UK

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Personenbezogene Daten > Prinzipien des Datenschutzes

01 Wir sind verpflichtet, die **Vertraulichkeit** persönlicher Informationen von Mitarbeitern und Kundenmitarbeitern jederzeit zu achten.

02 Wir erheben personenbezogene Daten nur, wenn es **gesetzlich zulässig** ist (z. B. zur Abwicklung von Liefer- und Arbeitsverträgen) oder eine Einwilligung der betroffenen Person vorliegt.

03 Bei der Erhebung wenden wir das Prinzip der **Datensparsamkeit** an. Es werden nur Daten eingeholt, die tatsächlich zur Erfüllung eines bestimmten Zweckes benötigt werden. Dabei erwägen wir stets die Möglichkeit, Daten anonymisiert einzuholen.

04 Personenbezogene **Daten** werden nur für den Zweck verarbeitet, für den die Daten ursprünglich erhoben wurden.

Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person. Daten müssen deshalb nicht namentlich gekennzeichnet sein, damit sie einer Person zugeordnet werden können.

„Bevor wir scheinbar **harmlose private Informationen** von Kollegen weitergeben, müssen wir uns stets fragen, ob die **betroffene Person** dies auch so sieht.“

– Einkaufsleiter, PFISTERER





Objektive Entscheidungen

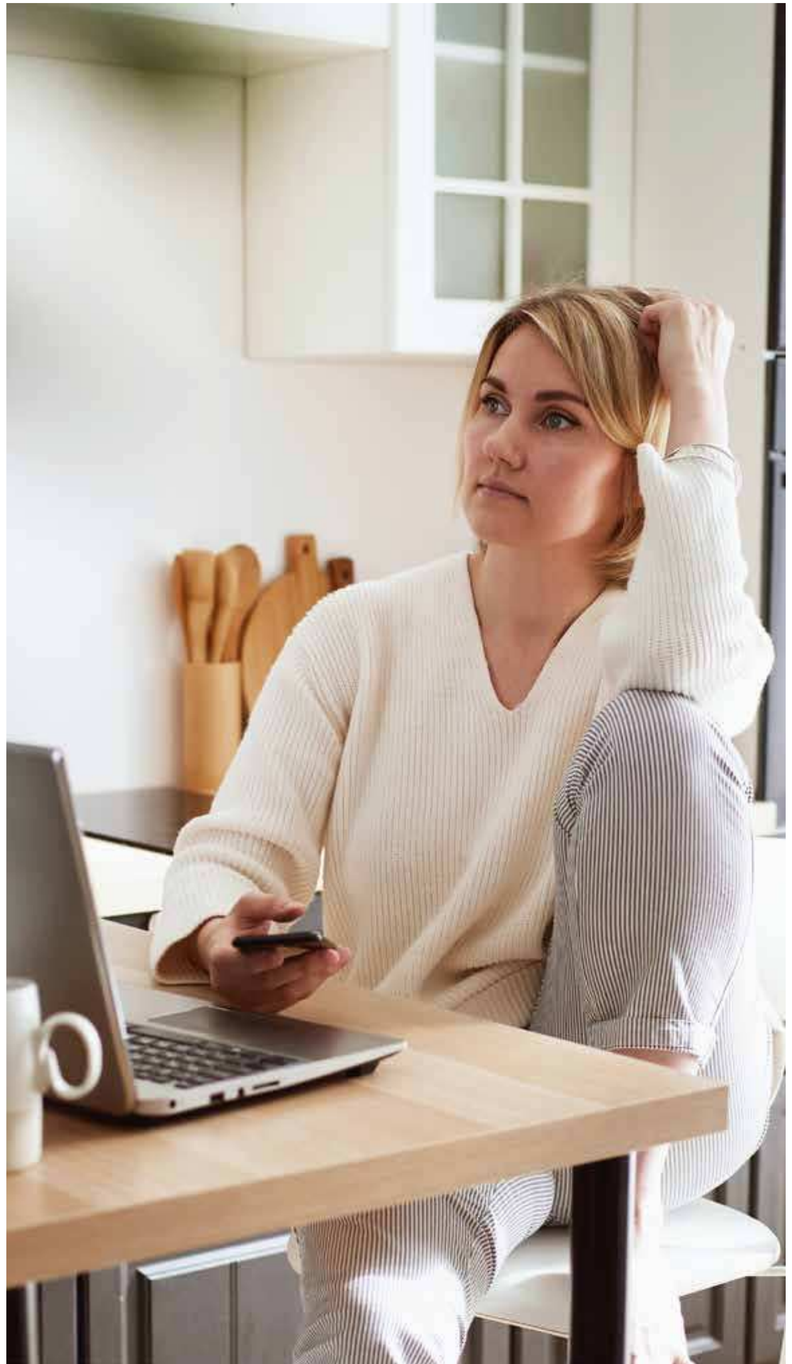
PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Unsere geschäftlichen Entscheidungen dürfen nicht von persönlichen oder familiären Interessen beeinflusst werden, sondern werden ausschließlich im Interesse des Unternehmens getroffen.**

02 **Wir vermeiden deshalb Situationen, die Interessenkonflikte nach sich ziehen können, auch solche, die durch die Annahme von Geschenken, Bewirtungen und sonstigen Zuwendungen entstehen können.**

03 **Eine Entscheidung, die aufgrund von persönlichen Interessen getroffen wird, stellt nicht nur eine interne Pflichtverletzung dar, sondern kann in bestimmten Fällen auch eine Straftat begründen.**



Beispiele

01 Entscheiden wir uns auf Grundlage von nachvollziehbaren Fakten für einen Lieferanten, kann trotzdem der Eindruck entstehen, dass wir nicht frei von persönlichen Interessen gehandelt haben, wenn wir zuvor ein wertvolles Geschenk von diesem erhalten haben. Solche Situationen sind demnach zwingend zu vermeiden.

02 Bewirbt sich ein Familienmitglied eines Mitarbeiters, der selbst auf den Auswahlprozess Einfluss nehmen kann, muss dieser Umstand offengelegt und, wenn möglich, vermieden werden, indem der Mitarbeiter nicht in den Entscheidungsprozess eingebunden wird.

03 Bei der Zusammenarbeit mit internen Abteilungen wird in Situationen, in denen konkurrierende Ziele bestehen, die für das Unternehmen bestmögliche Entscheidung getroffen. Persönliche Interessen, die zu unangemessenen Bevorzugungen von „nahestehenden“ Abteilungen führen, dürfen auch hier keine Rolle spielen.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes

Objektive Entscheidungen

01 Bei allen Entscheidungen, wie Lieferantenauswahl, Bewerberauswahl, interne Personalentscheidungen etc., wenden wir objektive und wenn möglich, definierte Kriterien an. Wir bevorzugen keine Lieferanten / Dienstleister, Bewerber oder Mitarbeiter aufgrund persönlicher Interessen.

02 Wir fordern und nehmen zudem keine persönlichen Vorteile von Dritten an, wenn diese dazu bestimmt oder geeignet sind, unsere Entscheidungen unlauter zu beeinflussen (z. B. eine Auftragsvergabe zugunsten des Vorteilsgebers). Bestechlichkeit ist wie die aktive Bestechung in den meisten Ländern eine Straftat.

03 Um auch nur den Anschein einer unzulässigen Beeinflussung oder jegliche (unbewusste) Beeinträchtigung unserer Objektivität zu vermeiden, halten wir uns strikt an die Regelungen zur Annahme von Zuwendungen*.

*siehe Zuwendungsmatrix im lokalen Intranet

Abhängig vom Geschäftszweck können objektive Kriterien bei Kaufentscheidungen Preis, Qualität, Konditionen, Referenzen oder auch Umweltzertifikate sein.

Vermeidung von Interessenkonflikten

01 Wir führen keine direkten Verhandlungen mit einem Geschäftspartner, wenn wir selbst oder ein Familienmitglied ein persönliches Interesse an diesen haben/hat.

02 Wir investieren nicht in Firmen bzw. erwerben keine Anteile an diesen, wenn solche Investitionen unsere geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen.

03 Wir übernehmen keine Nebentätigkeiten für oder bei Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern oder sonstige Nebentätigkeiten, die unser Urteilsvermögen bei der Arbeit beeinträchtigen könnten.

Interessenkonflikte entstehen, wenn im Rahmen von geschäftlichen Entscheidungen und Aktivitäten private Belange oder anderweitige wirtschaftliche oder sonstige Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonstigen nahestehenden Personen oder Organisationen, das Urteilsvermögen beeinträchtigen können.



Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Transparenz und Genehmigungen

01 Jede Entscheidung muss jederzeit durch einen Dritten nachvollzogen werden können. Die Dokumentation ist entweder bereits im Standard-prozess vorgesehen (bspw. beim Ausfüllen einer Bestellanforderung) oder kann durch einen Aktenvermerk erfolgen.

02 Bei Situationen, in denen Interessen-konflikte entstehen können, sind wir verpflichtet, unseren Vorgesetzten davon zu unterrichten und mit die-sem das weitere Vorgehen abzu-stimmen (Freigabe oder Verbot). Das Ergebnis ist ebenfalls zwingend zu dokumentieren.

„Wir sind letztlich **alle Menschen** und deshalb nie ganz frei von Gefühlen und Vorurteilen. Umso wichtiger ist es, unsere Entscheidungen immer mit **objektiven Daten und Fakten** zu hinterlegen.“

– Werksleiter, PFISTERER Spanien



PFISTERER

Grundsatz 10



Beachtung von Menschenrechten

PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **PFISTERER ist zwar derzeit nicht durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gebunden. Dennoch haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, proaktive Maßnahmen zu ergreifen, die sich an den Anforderungen des LkSG orientieren. Wir fördern die Achtung der Menschenrechte und den für die Achtung von Menschenrechten relevanten Umweltschutz – in unserem eigenen Geschäftsbereich und entlang unserer Wertschöpfungskette.**

02 **Unser zentraler Unternehmenswert „Nachhaltigkeit“ treibt uns an, zur nachhaltigen Entwicklung unseres Planeten beizutragen. Außerdem streben wir danach, ein zuverlässiger und verantwortungsbewusster Partner für unsere Kunden zu sein.**



Wir orientieren uns an den folgenden internationalen Regelwerken:

01 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

02 Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

03 Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

04 Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organisation, ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

05 Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen

06 10 Prinzipien des UN Global Compact

07 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Die Achtung der Menschenrechte und der menschenrechtsbezogene Umweltschutz umfassen insbesondere:

01 Das Recht, über die natürlichen Ressourcen eines Landes zu verfügen

02 Das Recht auf Freiheit, Leben und Sicherheit

03 Das Verbot der Folter

04 Das Verbot willkürlicher oder unrechtmäßiger Eingriffe in die Privatsphäre

05 Das Verbot der Beeinträchtigung der Gedanken- und Religionsfreiheit

06 Das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen

07 Das Verbot unangemessener Unterbringung

08 Das Recht des Kindes auf vorrangige Berücksichtigung seines Wohls

09 Das Verbot von Kinderarbeit, einschließlich ihrer schlimmsten Formen

10 Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen



PFISTERER



11 Das Verbot der widerrechtlichen Vertreibung oder Inbesitznahme von Land oder eines Entzugs von Land, Wäldern oder Gewässern

12 Das Verbot des Einsatzes von ungeschultem und ungeeignetem Sicherheitspersonal

13 Das Verbot jeglicher Diskriminierung und Belästigung wegen
der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Ansichten, der nationalen oder sozialen Herkunft, des Familienstands, des Geburtsorts, der Gewerkschaftszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters, einer Behinderung oder eines physischen Merkmals

14 Das Verbot der Vorenthaltung einer angemessenen Entlohnung

15 Das Verbot messbarer Umweltschädigungen, die die Gesundheit beeinträchtigen

16 Das Recht indigener Völker auf Land, Gebiete und Ressourcen

17 Das Verbot des Menschenhandels

18 Das Verbot, schädliche Bodenveränderungen, Gewässerverschmutzung, Luftverschmutzung, schädliche Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch herbeizuführen

19 Das Verbot der Herstellung, Verwendung und Behandlung von Quecksilber sowie der unzulässigen Behandlung von Quecksilberabfällen.

20 Die rechtskonforme Handhabung und Einfuhr gefährlicher Chemikalien

21 Das Verbot von Stoffen, die zum Abbau der Ozonschicht führen

22 Das Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen sowie der unzulässigen Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes

01 Wir haben ein effektives Risikomanagement etabliert und führen regelmäßig Risikoanalysen durch, um Menschenrechtsverletzungen und unsere menschenrechtsrelevanten Umweltverpflichtungen in unserem eigenen Geschäftsbereich und in unseren Lieferketten frühzeitig zu erkennen, zu analysieren, zu priorisieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Die Bewertung entlang der Lieferkette und die Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen erfolgen mithilfe einer speziellen Software. Werden Verstöße festgestellt, leiten wir umgehend geeignete Abhilfemaßnahmen ein, um die Verstöße zu beenden oder ihr Ausmaß zu minimieren.

02 Die Einhaltung von Menschenrechten und menschenrechtsrelevanten Umweltverpflichtungen wird in unserem eigenen Unternehmensbereich als Teil des Prüfungsthemas „ESG“ im Rahmen eines mehrjährigen Prüfungsplans der internen Revision berücksichtigt. Verbesserungen und Korrekturmaßnahmen werden im Rahmen des Follow-up-Prozesses zu den Feststellungen der internen Revision umgesetzt.



PFISTERER

Grundsatz 11



Transparenz für Kapitalanleger – Insiderrecht und Ad-Hoc-Publizität

PFISTERER

Unser Grundsatz

01 **Als börsennotiertes Unternehmen verpflichten wir uns zu einer transparenten Berichterstattung gegenüber dem Kapitalmarkt und zur Gleichbehandlung aller Kapitalanleger. Dadurch wollen wir die Integrität des Marktes und das Vertrauen in PFISTERER wahren.**

02 **Wir nutzen vertrauliche Informationen nicht dazu, uns im Aktienhandel Vorteile zu verschaffen.**

03 **Wir veröffentlichen PFISTERER-bezogene Insiderinformationen unverzüglich im Wege einer Ad-hoc-Mitteilung.**

04 **Wir unternehmen, was erforderlich und angemessen ist, um Insiderhandel in unserem Unternehmen zu verhindern.**

05 **Wir sind uns der Konsequenzen bewusst: ein Verstoß gegen die Regeln zum Insiderhandel ist gesetzeswidrig und kann zu schwerwiegenden Folgen führen - sogar zu Freiheitsstrafen.**



Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Definition von Insiderinformationen

Insiderinformationen sind wichtige Unternehmensinformationen, die:

01 der Öffentlichkeit noch nicht bekannt sind

02 konkret genug sind, um Entscheidungen zu treffen

03 den Aktienkurs der PFISTERER Holding SE beeinflussen könnten, wenn sie öffentlich gemacht würden

Beispiele für Insiderinformationen

Sonderereignisse:

01 **Außergewöhnliche Naturereignisse**
z.B. Brände, Überschwemmungen oder Stürme, die erhebliche Auswirkungen auf unsere Produktion oder Lieferkette haben.

02 **Außergewöhnlicher Gewinneinbruch**
Plötzliche Zollschranken, Wareneinfuhrverbote oder andere unerwartete Ereignisse, die unsere Finanzergebnisse stark beeinträchtigen.

03 **Kapitalmaßnahmen**
Entscheidungen über Aktien, Wandelanleihen oder Fremdkapital der PFISTERER Holding SE.

04 **Wesentliche Veränderungen der Unternehmensstruktur**
Verschmelzungen, Ein- und Ausgliederungen oder Beherrschungs- und Gewinnabführungsverträge, die die Leistung der gesamten PFISTERER-Gruppe erheblich beeinflussen würden

05 **Beteiligungen**
(Pläne zum) Kauf oder Verkauf von Unternehmen oder Unternehmensteilen

06 **Übernahmeangebote**
Übernahme- und Abfindungsgebote für PFISTERER oder durch PFISTERER.

07 **Finanzielle Risiken und Engpässe**
Ausfall wesentlicher Schuldner oder bevorstehende Illiquidität oder Überschuldung, Zahlungsverzögerungen oder Liquiditätsengpässe, die die Gruppe wesentlich beeinflussen könnten

08 **Führungswechsel**
Veränderungen in den Führungsorganen (Vorstand, Aufsichtsrats) der PFISTERER Holding SE

PFISTERER

Ereignisse im allgemeinen Geschäftsverlauf

01 Geschäftsfelder
Rückzug aus oder Aufnahme von Kerngeschäftsfeldern.

02 Wichtige Verträge
Abschluss, Änderung oder Kündigung bedeutender Vertragsverhältnisse, wie große Kundenaufträge oder Lieferantenverträge, die die Finanzzahlen der gesamten PFISTERER-Gruppe beeinflussen könnten

03 Finanzen
Finanzergebnisse, die erheblich von den Markterwartungen oder unseren Aussagen abweichen, Änderungen der Dividendenzahlungen, die erheblich von den Markterwartungen abweichen, wichtige Finanzierungsentscheidungen oder Rückkauf von Unternehmensanteilen

04 Innovation und Technologie
Bedeutende Erfindungen/Durchbrüche in der Produktentwicklung, neue wichtige Patente oder Lizenzen, aber auch Unregelmäßigkeiten in Entwicklungs- oder Produktionsprozessen, die das Geschäft der PFISTERER-Gruppe wesentlich beeinflussen könnten.

05 Haftungsfälle
Produkthaftungs- oder Umweltschadensfälle sowie Qualitätsprobleme mit erheblichen finanziellen Auswirkungen für die PFISTERER-Gruppe

06 Rechtliche Auseinandersetzungen
Bedeutende Rechtsstreitigkeiten, die wesentliche finanzielle oder reputationsbezogene Auswirkungen auf die PFISTERER-Gruppe haben könnten.

07 Compliance-Fälle
Schwerwiegende Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften, die zu erheblichen Strafen führen könnten, wesentliche Erkenntnisse aus behördlichen und internen Untersuchungen sowie erhebliche regulatorische Sanktionen oder Durchsetzungsmaßnahmen mit wesentlichen finanziellen Auswirkungen für die gesamte PFISTERER-Gruppe

08 Personalwechse
Überraschende Veränderungen von Schlüsselpositionen im Unternehmen.



PFISTERER

Umsetzung des Grundsatzes

01 Verständnis von Insiderinformationen entwickeln
Nehmen Sie an allen verpflichtenden Schulungen zum Insiderhandel teil und machen Sie sich mit den PFISTERER-internen Vorgaben und Verfahren zu Insiderinformationen vertraut. Halten Sie sich jederzeit an die internen Anforderungen zur Identifizierung, zum Umgang mit und zum Schutz von Insiderinformationen.

02 Vertraulichkeit wahren
Wenn Sie der Ansicht sind, dass Ihnen Insiderinformationen vorliegen, behandeln Sie diese streng vertraulich und melden Sie diese gemäß Abschnitt 06. Geben Sie solche Informationen weder an Kolleginnen und Kollegen ohne geschäftliche Notwendigkeit („Need-to-Know-Prinzip“) noch an externe Dritte weiter, einschließlich Familienangehöriger, Freunde, Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner. Bis Investor Relations oder die Rechtsabteilung ausdrücklich bestätigt, dass es sich nicht um Insiderinformationen handelt, müssen Sie die Informationen als Insiderinformationen behandeln und alle entsprechenden Beschränkungen beachten.

03 Handelsverbot beachten
Kaufen, verkaufen oder handeln Sie nicht anderweitig mit PFISTERER-Aktien oder sonstigen Finanzinstrumenten von PFISTERER, solange Sie über Insiderinformationen verfügen. Ein Handel ist erst zulässig, nachdem die Informationen öffentlich bekannt gemacht wurden und keine anwendbaren Beschränkungen mehr bestehen.

04 Sperrfristen einhalten
Beachten Sie alle unternehmensweit festgelegten Sperrfristen sowie sonstige Handelsbeschränkungen für PFISTERER-Finanzinstrumente. Während solcher Zeiträume dürfen keine Geschäfte getätigt werden, es sei denn, dies ist nach geltendem Recht und den internen Verfahren ausdrücklich zulässig.

05 Keine Empfehlungen aussprechen oder Informationen weitergeben
Empfehlen, veranlassen oder ermutigen Sie keine andere Person zum Kauf oder Verkauf von PFISTERER-Aktien oder anderen PFISTERER-Finanzinstrumenten auf Grundlage von Insiderinformationen. Ebenso dürfen Insiderinformationen nicht an andere Personen weitergegeben werden, um ihnen einen Handel zu ermöglichen.

06 Potenzielle Insiderinformationen eskalieren
Wenn Ihnen Informationen bekannt werden, die Insiderinformationen darstellen könnten, informieren Sie unverzüglich Investor Relations und Ihre Führungskraft. Sollte Investor Relations nicht erreichbar sein, wenden Sie sich direkt an die Rechtsabteilung. Der Sachverhalt wird anschließend unverzüglich dem Ad-hoc-Komitee zur Beurteilung vorgelegt.

07 Prüfung durch das Ad-hoc-Komitee
Das Ad-hoc-Komitee bewertet, ob die Informationen Insiderinformationen darstellen, und empfiehlt dem Vorstand, ob eine Ad-hoc-Mitteilung erforderlich ist oder ob deren Veröffentlichung im Einklang mit den geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen aufgeschoben werden kann. Die endgültige Entscheidung trifft der Vorstand.
Die Mitglieder des Ad-hoc-Komitees müssen die Geschäftsordnung des Komitees einhalten und strikte Vertraulichkeit wahren.

08 Bei Unsicherheiten Rat einholen
Wenn Sie unsicher sind, ob Informationen als Insiderinformationen einzustufen sind, oder Fragen zu Ihren Pflichten haben, wenden Sie sich umgehend an die Rechtsabteilung.

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

04 Verantwortlichkeiten und Eigeninitiativen

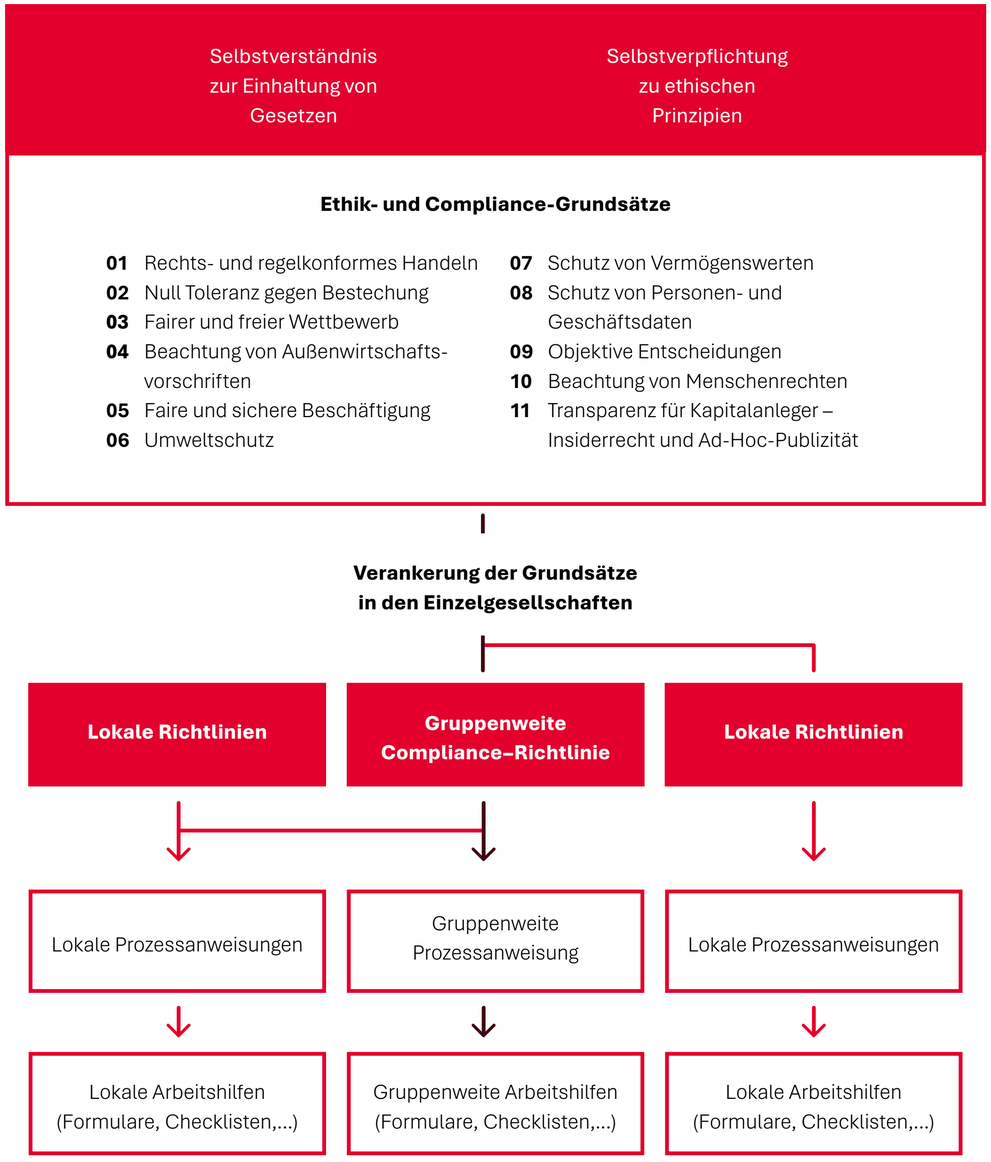
PFISTERER

Verantwortlichkeiten der Gruppengesellschaften

Jede PFISTERER Gesellschaft im Geltungsbereich dieses Leitfadens ist verantwortlich, die PFISTERER Ethik- und Compliance-Grundsätze, einschl. der damit verbundenen Umsetzungsregeln, lokal zu verankern. Dies schließt die Anpassung von lokalen Prozessen und Richtlinien mit ein, um die Einhaltung der Grundsätze zu gewährleisten.

Gruppenweite Prozessanweisungen oder Richtlinien zur Umsetzung der Grundsätze bleiben davon unberührt.

PFISTERER Ethik- und Compliance-Leitfaden



Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com

PFISTERER

Verantwortlichkeiten und Eigeninitiativen von Mitarbeitern* und Führungskräften

*einschl. Dritte im Geltungsbereich

Mitarbeiter

01 Verständnis für die Grundsätze entwickeln
02 Einhaltung der Grundsätze, einschl. der damit verbundenen Regeln
→ eigenverantwortliches Handeln unter Anwendung der Grundsätze
03 Aktives Nachfragen bei Vorgesetzten und / oder verantwortlichen Stellen bei Unklarheiten
04 Vorbildfunktion wahrnehmen für unmittelbare Umgebung

Geschäftsführung und Führungskräfte

01 Einhaltung der Grundsätze aktiv fördern
02 Vorbildfunktion wahrnehmen durch aktive Kommunikation mit den Mitarbeitern
→ Grundsätze hinter Entscheidungen und Handeln sichtbar und begreifbar machen
03 Adäquater Umgang mit Verstoß aber auch mit der Einhaltung unserer Verhaltensgrundsätze
04 Verankerung der Grundsätze in Prozessen, Richtlinien etc.

Unterstützung durch die Compliance-Organisation

01 Wahrnehmung der Beraterfunktion durch lokale und Gruppen-Compliance-Beauftragte
02 Aufzeigen von (neuen) Compliance-Risiken und Entwicklung von risikominimierten Maßnahmen
03 Gewährleistung einer angemessenen Behandlung von Regelverstößen, um insb. Respekt und Fairness gegenüber denjenigen Mitarbeitern zu demonstrieren, die unsere Grundsätze leben und befolgen.

PFISTERER

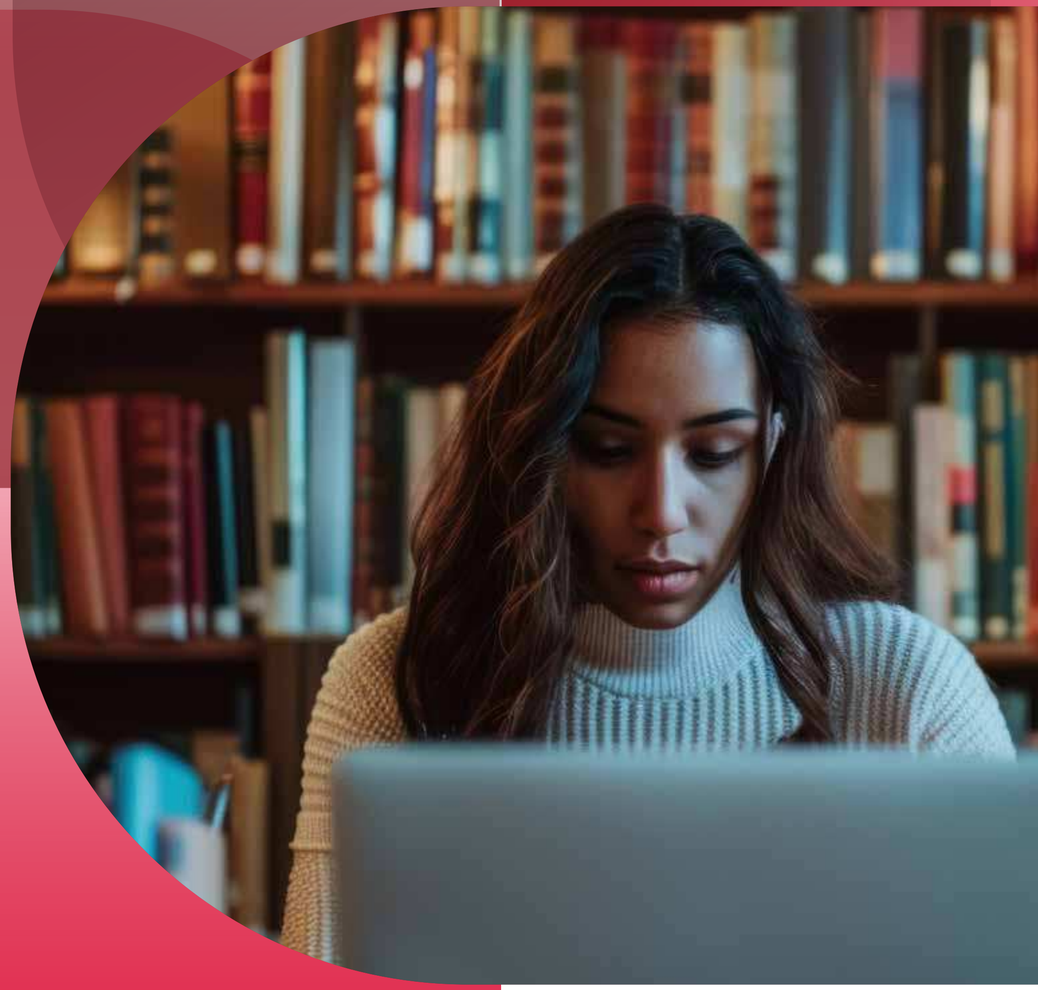
Compliance-Schulungen

PFISTERER führt regelmäßig Compliance-Schulungen für Mitarbeiter durch.
Diese Schulungen erfolgen primär in Form von E-Learning-Modulen.

Für bestimmte Gruppen, wie z. B. oberste Führungskräfte sowie Mitarbeiter in Risikobereichen (z. B. Technologie und Vertrieb) oder in der Produktion, werden je nach Bedarf alternative oder zusätzliche Schulungsformate angeboten.

Dies können Webinare, Jour Fixes oder Präsenzschulungen sein. Häufigkeit, Form und Themen der Schulungen orientieren sich am individuellen Risikoprofil der jeweiligen Gruppe.

Das Schulungsprogramm erstreckt sich bei Bedarf auch auf externe Geschäftspartner, insbesondere Vertriebsmittler und Unterauftragnehmer.



PFISTERER

Meldung von Verstößen

Schaden von unserem Unternehmen, unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern können wir nur abwenden, wenn Gesetze und Normen eingehalten werden. Zum Schutz unserer Mitarbeiter und unseres Unternehmens müssen daher Missstände frühzeitig erkannt werden.

Hinweise auf mögliches Fehlverhalten im Zusammenhang mit Unternehmen der PFISTERER Gruppe nehmen wir daher sehr ernst, gehen ihnen sorgfältig nach und reagieren angemessen auf festgestellte Missstände. Dabei beachten wir strikt das Arbeitsrecht, das Datenschutzrecht, die Vorschriften zum Hinweisgeberschutz und – soweit anwendbar – die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Allgemeine interne Meldewege innerhalb der PFISTERER Gruppe

Eine offene Kommunikationskultur ist der Schlüssel für ein erfolgreiches Compliance-Programm und unsere Integrität als Unternehmen. Mitarbeiter haben daher jederzeit die Möglichkeit, Fehler und Probleme offen und rechtzeitig anzusprechen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.
Wir sehen Fehler als eine Chance, zu wachsen und uns ständig zu verbessern. Deshalb sollte der direkte Vorgesetzte die erste Anlaufstelle für Probleme und Prozessverbesserungen sein.

Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, die Angelegenheit nicht mit ihrem direkten Vorgesetzten besprechen zu können, können sie sich auch an die Personalabteilung oder, falls vorhanden, an den örtlichen Betriebsrat wenden.

Bei Fragen zum Datenschutz sind die lokalen Datenschutzkoordinatoren oder der Datenschutzbeauftragte die richtigen Ansprechpersonen.

Mitarbeiter, die sich wegen der ethnischen Herkunft, der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder eines sonstigen geschützten Merkmals (siehe Grundsatz 5: „Faire und sichere Beschäftigung“) benachteiligt fühlen, können sich an unsere AGG-Beschwerdestelle wenden.

Ansprechpartnerin ist Frau Martina Picht (HR Winterbach). Alternativ besteht auch hier die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat (sofern vorhanden) zu wenden.

Kanäle zur Meldung von Compliance-Fällen

Handelt es sich um einen Compliance-Fall, bietet unser Hinweisgebersystem verschiedene weitere Möglichkeiten, den Fall zu melden.

Folgende mögliche Rechtsverstöße gelten als Compliance-Fälle:

- Verstöße gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht, z. B. unzulässige Absprachen mit Wettbewerbern
- Bestechung und Bestechlichkeit, andere Formen der Korruption
- Verstöße gegen Umweltgesetze
- Verletzung von Menschenrechten
- Strafbare Handlungen wie Geldwäsche, Betrug oder Untreue, insbesondere wenn sie bei Bekanntwerden in der Öffentlichkeit geeignet sind, dem Ansehen der PFISTERER Gruppe schweren Schaden zuzufügen.

PFISTERER

Für die Meldung von Compliance-Fällen stehen den PFISTERER Mitarbeitern folgende Wege zur Verfügung, sofern die Mitarbeiter den Verdacht nicht mit dem direkten Vorgesetzten oder der Personalabteilung besprechen möchten.

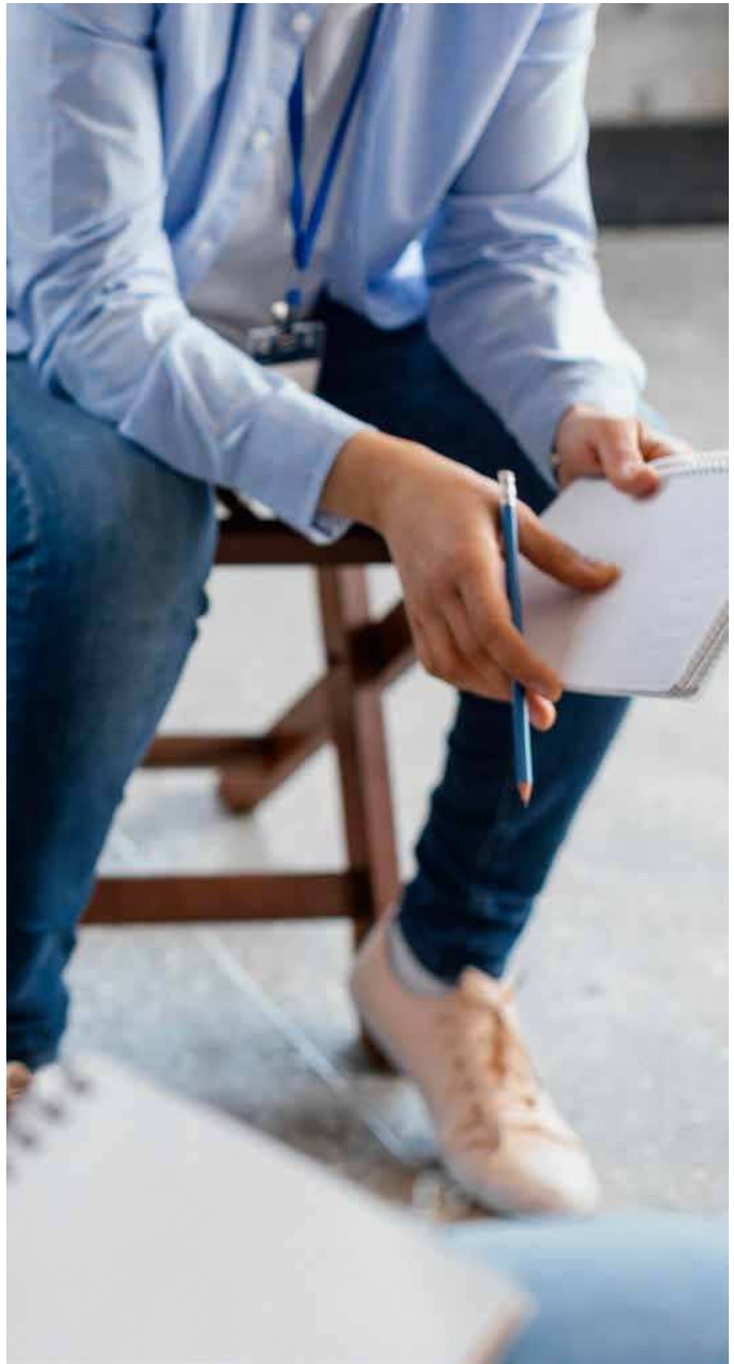
Lokaler Compliance-Officer für den jeweiligen Standort

Zentrale Compliance-Abteilung
E-Mail
compliance@pfisterer.com
Telefon
+49 7181-7005-125

Meldungen an die zentrale Compliance-Abteilung können in deutscher oder englischer Sprache erfolgen.

Unser neutraler Vertrauensanwalt („Ombudsmann“), externer Rechtsanwalt
Dr. Jochen Bernhard
E-Mail
jochen.bernhard@menoldbezler.de
Telefon
+49 711 860 40 611
+49 1520 936 11 65
Postanschrift
Rheinstahlstraße 3,
70469 Stuttgart

Die Inanspruchnahme des Ombudsdienstes ist für die Person, die einen möglichen Missstand meldet, kostenlos. Meldungen an den Ombudsmann können in englischer, französischer oder deutscher Sprache erfolgen.



Als externer Anwalt unterliegt der Ombudsmann gegenüber dem Unternehmen der Schweigepflicht. Das bedeutet, dass er die Identität des Hinweisgebers nicht ohne dessen Einverständnis an ein Unternehmen der PFISTERER Gruppe weitergibt.

Hinweisgeber, die nicht bei PFISTERER beschäftigt sind, werden gebeten, ausschließlich den Meldeweg über den Ombudsmann zu nutzen. Auch in diesem Fall ist die Inanspruchnahme des Ombudsmannes für den Hinweisgeber kostenfrei.

Hinweisgeber, die den Schutz ihrer Anonymität wünschen, sollten ihre Meldung ausschließlich an den Ombudsmann richten.

PFISTERER

Vorgehen zur Meldung eines Compliance-Falls

Bitte stellen Sie sicher, dass die Informationen in Ihrer Meldung an die oben genannten Ansprechpartner so spezifisch wie möglich sind, um eine angemessene Bearbeitung und Untersuchung zu ermöglichen. Bitte versuchen Sie, die folgenden fünf Fragen in Ihrer Meldung zu beantworten:

Wer? Wen betrifft es?
Wer ist betroffen?

Wo? Wo hat sich
der Vorfall ereignet?

Wie? Wie oft ist es vorgekommen?

Wann ist es passiert?
Wann wurde jemand
(unrechtmäßig) begünstigt?

Was ist geschehen?
Beschreiben Sie den Vorfall.

Bitte achten Sie darauf, dass die Darstellung in Ihrem Bericht auch für Personen, die keine Fachleute auf Ihrem Gebiet sind, leicht verständlich ist. Es ist sehr hilfreich, wenn Sie für Rückfragen zur Verfügung stehen.

Wenn Sie dazu bereit sind, aber nicht möchten, dass Ihre Identität gegenüber der PFISTERER Gruppe offengelegt wird, wenden Sie sich bitte an den Ombudsmann.



PFISTERER

Schutz der Hinweisgeber

Die PFISTERER Gruppe wahrt die Interessen der Hinweisgeber, indem sie die erhaltenen Informationen vertraulich behandelt. Für Meldungen an den Ombudsmann gilt besondere Vertraulichkeit.

Alle uns zur Verfügung stehenden Mittel werden eingesetzt, um Hinweisgeber, die in gutem Glauben handeln, vor Nachteilen zu schützen, die sich aus ihren Meldungen ergeben könnten.

Selbstverständlich ist PFISTERER auch bei internen Untersuchungen bestrebt, die berechtigten Interessen der von der Meldung betroffenen Personen bestmöglich zu wahren.

Keine allgemeine Beschwerdestelle

Die Compliance-Organisation und die hier beschriebenen Meldewege sind keine allgemeine Beschwerdestelle!

Sie sind für die Meldung von schwerwiegenden Verstößen vorgesehen, die in diesem Ethik- und Compliance-Leitfaden als Compliance-Fälle definiert sind.

Keine Toleranz gegenüber böswilligen Meldungen

Die Lenkung des Verdachts auf eine andere Person kann für diese Person schwerwiegende Folgen haben. Deshalb ist es wichtig, dass das Hinweisgebersystem verantwortungsvoll genutzt wird.

Die PFISTERER Gruppe duldet keine bösgläubigen Meldungen.
(Eine Meldung ist bösgläubig, wenn:
- sie wissentlich auf falschen oder irreführenden Informationen beruht
  und/oder
- der Whistleblower Behauptungen aufstellt, ohne zuvor seinen Verdacht in angemessener Weise überprüft zu haben.)

Die PFISTERER Gruppe wird gegen bösgläubige „Whistleblower“ die zur Verfügung stehenden rechtlichen Schritte einleiten. Dies kann auch eine strafrechtliche Verfolgung einschließen.



PFISTERER

Überprüfung der Einhaltung des Ethik- und Compliance-Leitfadens

Die Einhaltung und korrekte Umsetzung dieses Ethik- und Compliance Leitfadens wird in der gesamten PFISTERER Gruppe regelmäßig überprüft.

Die Prüfungen erfolgen durch die interne Revision im Rahmen eines mehrjährigen Prüfungsplanes, der unter anderem auch das Prüfungsthema „Compliance Management System“ beinhaltet.

	Inhalt	Autor	Datum
1	Erstellung Dokument	MAP	30.04.2016
2	Überarbeitung des Inhalts	MAP	01.10.2022
3	Überarbeitung des Layouts	MAP	01.07.2024
4	Ergänzung des Inhalts um den 11. Grundsatz	PAB	30.05.2026



PFISTERER

Überprüfung von Drittparteien

Dritte, insbesondere Vertriebsmittler und Lieferanten, werden nach einem risikobasierten Ansatz in einem softwaregestützten Prozess überprüft (sog. „Third Party Due Diligence“). Dabei werden unter anderem Umwelt- und Menschenrechtsrisiken sowie Compliance-Risiken wie Korruption berücksichtigt.

Je nach Risiko werden auch Prüfungen vor Ort durchgeführt. Bei erhöhten Risiken werden Abhilfemaßnahmen definiert.



PFISTERER
Your Power Connection

Your Power Connection

Code of Conduct

Bei Fragen und Anregungen: compliance@pfisterer.com

Dok.-Nr.: PH-RL-M2-003-DE | Geltungsbereich: gesamte Gruppe | Version: 4.0
Veröffentlichungsdatum: 01.07.2026 | Autor: Compliance Abteilung, compliance@pfisterer.com