

VERHALTENSKODEX

CODE OF BUSINESS CONDUCT

DER EUROPEAN PIZZA GROUP (EPG)

Einführung

Seit ihrer Gründung beruhen die Geschäftspraktiken von EPG auf Integrität, Ehrlichkeit, fairem Geschäftsverhalten und der Einhaltung aller geltenden Gesetze. EPG-Mitarbeiter unterstützen und leben dieses Bekenntnis in ihrer täglichen Arbeit, und der Ruf von EPG ist unverändert einer der wichtigsten Vermögenswerte des Unternehmens.

Die Unternehmensrichtlinien zur Geschäftstätigkeit von EPG beschreiben bestimmte Werte und Grundsätze, zu denen sich EPG bekennt. Der EPG-Verhaltenskodex „Code of Business Conduct¹“ (im weiteren „Code“ genannt) spezifiziert die Unternehmensrichtlinien zur Geschäftstätigkeit und unterstützt ihre weitere Implementierung, indem er bestimmte, unverhandelbare Mindeststandards für das Verhalten in wichtigen Bereichen festlegt.

Es ist nicht die Aufgabe des Codes, alle nur denkbaren Situationen abzudecken. Vielmehr beschreibt er den Maßstab, an dem alle Aktivitäten zu messen sind. Mitarbeiter müssen sich beraten lassen, wenn sie sich über das korrekte Vorgehen in einer bestimmten Situation im Unklaren sind. Es liegt in der direkten Verantwortung jedes Einzelnen, „das Richtige zu tun“ – diese Verantwortung kann nicht delegiert werden.

Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte sollten sich immer von den folgenden einfachen Grundsätzen leiten lassen:

- jedes Verhalten vermeiden, das dem Ruf des Unternehmens selbst schaden kann;
- sich immer legal, ehrlich und loyal gegenüber dem Unternehmen verhalten.

¹ In diesen Richtlinien sind mit „Mitarbeitern“ Mitarbeiter einschließlich der Führungskräfte sowie alle Unternehmensvertreter von EPG und deren jeweilige Länder- -und Tochtergesellschaften gemeint. In der deutschen Fassung Mitarbeiter & Vertreter der Original Wagner Pizza GmbH. Die Bezeichnung „Mitarbeiter“ umfasst sowohl die männliche wie auch die weibliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text auf eine Doppelnennung beider Formen verzichtet.

Artikel 1 – Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien

Wir halten uns an das Gesetz.

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

Artikel 2 – Interessenkonflikte

Wir handeln im Interesse von EPG.

Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn persönliche Interessen eines Mitarbeiters oder Interessen eines Dritten mit denen von EPG konkurrieren. In einer solchen Situation kann es für den Mitarbeiter schwierig sein, die Interessen von EPG zu wahren.

Mitarbeiter sollen Interessenkonflikte möglichst vermeiden.

Im Falle eines Interessenkonflikts oder wenn ein Mitarbeiter mit einer Situation konfrontiert wird, die einen Interessenkonflikt beinhalten oder zu einem solchen führen könnte, sollte der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten und/oder die Personal-, Rechts- oder Compliance-Abteilung/-Stelle informieren. Im Sinne einer der Situation entsprechenden, fairen und transparenten Lösung ist die Information und ggf. Mitwirkung des Betriebsrates sicherzustellen.

Artikel 3 – Externe Geschäftsführung und andere externe Aktivitäten

Wir wahren die Interessen von EPG auch im Rahmen externer Aktivitäten und Engagements.

Außerhalb von EPG sollten keine Aktivitäten ausgeübt werden, die den Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters für EPG entgegenstehen, wenn sie Risiken für den Ruf von EPG beinhalten oder auf andere Weise in einen Konflikt mit den Interessen von EPG münden. Ausgenommen davon sind alle Tätigkeiten, die auf der Grundlage gesetzlicher Legitimation, wie beispielsweise Tätigkeiten im Katastrophenschutz, für eine Gewerkschaft oder als ehrenamtlicher Richter, ausgeübt werden.

Im Zweifelsfall sollen sich Mitarbeiter mit der Personal-, Rechts- oder Compliance- Abteilung/-Stelle gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebsrats beraten.

Tätigkeiten in folgenden Positionen in einem Unternehmen außerhalb von EPG müssen vorab von einem Mitglied des EPG Supervisory Boards oder einem dazu Berechtigten aus dem EPG Management Team genehmigt werden:

- Vorstandsmitglied (ohne Ehrenamt)
- Geschäftsführer
- Partner
- Berater

Eine Genehmigung wird nur dann nicht erteilt, wenn die Position oder Aktivität einen Konflikt mit den Interessen von EPG oder den Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters erwarten lässt.

Die Mitgliedschaft im Vorstand eines börsennotierten Unternehmens erfordert die Zustimmung des CEO von EPG sowie – im Falle von Vorstandsmitgliedern – des Supervisory Boards.

Sofern nicht vom Unternehmen dazu aufgefordert, nehmen Mitarbeiter externe Positionen oder Tätigkeiten auf eigenes Risiko, auf eigene Kosten und nur in ihrer Freizeit wahr.

Artikel 4 – Familie und Verwandte

Unsere Entscheidungen hinsichtlich Einstellungen und Mitarbeiterentwicklung sind fair und objektiv.

Entscheidungen für eine Einstellung basieren auf Qualifikation, Leistung, Fähigkeit, Erfahrung und auf der zu erwartenden Loyalität des Mitarbeiters gegen über dem Unternehmen. Wir gehen davon aus, dass enge Familienangehörige sowie Partner von Mitarbeitern eine engere Bindung zum Unternehmen aufbauen werden.

Diese Grundsätze fairer Behandlung sind für alle Aspekte der Beschäftigung gültig, einschließlich der Entlohnung, Beförderung und Versetzung. Die Grundsätze gelten auch in den Fällen, in denen sich die Verwandtschaftsbeziehung mit direkter oder indirekter Berichtsbeziehung entwickelt, nachdem der betreffende Mitarbeiter in das Unternehmen eingetreten ist.

Unter der Bedingung, dass sie ebenso qualifiziert sind wie andere Kandidaten, können Kinder von EPG-Mitarbeitern bei Praktika, Ausbildungen, Ferienjobs und ähnlichen kurzfristigen Anstellungen bevorzugt werden.

Artikel 5 – Geschäftschancen

Wir engagieren uns für die Förderung des Geschäfts von EPG.

Mitarbeiter dürfen nicht mit dem Unternehmen konkurrieren. Auch dürfen sie Geschäftschancen, die sich ihnen aufgrund oder anlässlich ihrer Tätigkeit bieten, nicht zu ihrem Vorteil nutzen, es sei denn, das Unternehmen hat sein Interesse an diesen Chancen zuvor ausdrücklich verneint.

Wenn Mitarbeiter Geschäftschancen wahrnehmen möchten, die für das Unternehmen von Interesse sein könnten, informieren sie ihren direkten Vorgesetzten, der eine Entscheidung des Managements herbeiführt, ob das Unternehmen die Chance wahrnehmen möchte. Auch wenn das Unternehmen eine Chance nicht wahrnimmt, kann der Mitarbeiter sie nur dann in eigenem Interesse verfolgen, wenn Klarheit darüber besteht, dass dieses Vorgehen keine direkte oder indirekte Konkurrenz für das Unternehmen zur Folge hat.

Artikel 6 – Insiderhandel

Wir respektieren und befolgen beim Kauf und Verkauf von EPG-Wertpapieren oder Unternehmensbeteiligungen die Vorschriften zum Insiderhandel.

EPG verbietet den Kauf und Verkauf von EPG-Wertpapieren oder Unternehmensbeteiligungen, wenn dieser auf nicht veröffentlichten Informationen basiert, die den Wertpapierpreis möglicherweise beeinflussen. Eine Nichteinhaltung kann disziplinarische Maßnahmen sowie strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Wenn Zweifel darüber bestehen, ob die Vorschriften zum Insiderhandel anwendbar oder wie diese zu interpretieren sind, beraten sich Mitarbeiter mit der Rechts- oder Compliance-Abteilung/-Stelle.

Artikel 7 – Kartellgesetze und faires Geschäftsverhalten

Wir setzen uns für den freien Wettbewerb ein.

EPG ist gerüstet, erfolgreich mit anderen Unternehmen zu konkurrieren, immer unter vollständiger Einhaltung der geltenden Kartellgesetze und der Gesetze zu Wettbewerb und fairem Geschäftsverhalten. Daher halten sich alle Mitarbeiter zu jeder Zeit an die folgenden Vorschriften:

- Geschäftspolitik und Preise werden unabhängig festgelegt und niemals formell oder informell mit Wettbewerbern oder anderen unabhängigen Parteien verabredet, weder direkt noch indirekt;
- Kunden, Gebiete und Produktmärkte werden niemals zwischen EPG und Wettbewerbern aufgeteilt, sondern sind immer das Ergebnis fairen Wettbewerbs;
- Kunden und Zulieferer werden fair behandelt.

Insbesondere alle Mitarbeiter, die in den Bereichen Marketing, Vertrieb und Einkauf tätig sind, oder die in regelmäßigem Kontakt mit Wettbewerbern stehen, werden zu den geltenden Wettbewerbsgesetzen geschult, damit diese bekannt sind und entsprechend beachtet werden können. Bei Zweifeln sollte die Rechtsabteilung kontaktiert werden, um Schulungen durchzuführen oder Ratschläge zu den Wettbewerbsgesetzen zu erteilen.

Artikel 8 – Vertrauliche Informationen

Wir schützen vertrauliche Informationen unseres Unternehmens und respektieren die vertraulichen Informationen anderer.

Vertrauliche Informationen sind Informationen, die nicht oder noch nicht veröffentlicht sind. Dazu gehören Geschäftsgeheimnisse, Forschungs- und Entwicklungsarbeiten, technische Spezifikationen, Patente und personenbezogene Daten sowie alle Informationen, die ausdrücklich als vertraulich ausgewiesen sind.

Der fortwährende Erfolg von EPG hängt von der Nutzung von vertraulichen Informationen und deren Geheimhaltung vor Dritten ab. Sofern nicht vom Gesetz vorgeschrieben oder von der Führungsebene genehmigt, dürfen Mitarbeiter vertrauliche Informationen nicht offenlegen oder ihre Offenlegung erlauben. Diese Pflicht besteht auch nach der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei EPG. Außerdem müssen Mitarbeiter alles in ihren Kräften stehende tun, um eine versehentliche Veröffentlichung zu vermeiden, indem sie besondere Vorsicht bei der Speicherung und Übermittlung von vertraulichen Informationen walten lassen.

EPG respektiert die Bestrebungen von Dritten, vertrauliche Informationen ihrerseits zu schützen. Wenn Dritte wie Joint-Venture-Partner, Zulieferer oder Kunden vertrauliche Informationen mit EPG teilen, werden diese mit derselben Vorsicht behandelt wie vertrauliche Informationen von EPG. Auf dieselbe Weise schützen Mitarbeiter vertrauliche Informationen, über die sie während einer vorigen Beschäftigung Kenntnis erlangt haben.

Artikel 9 – Betrug, Schutz der Unternehmensvermögenswerte, Buchführung

Wir bestehen auf Ehrlichkeit und respektieren die Vermögenswerte und das Eigentum des Unternehmens.

Mitarbeiter dürfen sich niemals an betrügerischen oder anderen rechtswidrigen Aktivitäten beteiligen. Dies gilt insbesondere für Handlungen, die sich auf das Eigentum, die Vermögenswerte, die Finanzberichterstattung oder die Buchführung von EPG oder eines Dritten beziehen. Eine Nichteinhaltung kann nicht nur disziplinarische Maßnahmen, sondern auch strafrechtliche Schritte nach sich ziehen.

Die Finanzunterlagen von EPG sind die Grundlage für das Management des Geschäfts und die Erfüllung von Verpflichtungen gegenüber verschiedenen Interessengruppen. Daher müssen alle Finanzunterlagen korrekt sein und den für EPG relevanten gesetzlichen Buchungsstandards entsprechen.

Mitarbeiter gehen sorgfältig mit dem Eigentum von EPG um und verwenden es nur zu vorgesehenen Zwecken. Alle Mitarbeiter schützen das Eigentum von EPG vor Verlust, Schäden, Missbrauch, Diebstahl, Betrug, Unterschlagung und Zerstörung. Diese Verpflichtungen gelten für materielle wie immaterielle Vermögensgegenstände einschließlich Handelsmarken, Know-how, vertrauliche oder geheime Informationen sowie Informationssysteme.

Artikel 10 – Bestechung und Korruption

Wir verurteilen jegliche Form der Bestechung und Korruption.

Mitarbeiter dürfen nie, weder direkt noch durch Mittelsmänner, persönliche oder unangemessene finanzielle oder andere Vorteile anbieten oder versprechen, um eine Geschäftsbeziehung oder andere Vorteile mit einem Dritten (gleich ob öffentlich oder privat) zu etablieren oder aufrecht zu erhalten. Auch dürfen solche Vorteile nicht als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung von Dritten akzeptiert werden. Weiterhin müssen Mitarbeiter von jedweder Aktivität und jedwedem Verhalten Abstand nehmen, das den Anschein eines solchen Verhaltens oder versuchten Verhaltens erwecken könnte.

Mitarbeiter müssen sich darüber bewusst sein, dass das Angebot oder die Vergabe von unverhältnismäßigen Vergünstigungen zur Einflussnahme auf eine Entscheidung des Empfängers, auch wenn dieser kein Regierungsbeamter ist, nicht nur disziplinarische Maßnahmen, sondern auch strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen kann. Eine unangemessene Vergünstigung kann alles sein, was für den Empfänger von Wert ist, einschließlich Beschäftigungs- oder Beratungsverträge zugunsten eng verwandter Personen.

EPG stellt die Kenntnis der Mitarbeiter darüber sicher, dass die Wahlgesetze in vielen Rechtsräumen Zuwendungen von Unternehmen an politische Parteien oder Kandidaten untersagen. EPG hat eine Vorschrift erlassen, die solche Zuwendungen grundsätzlich untersagt. Weitere Ausnahmen von dieser Richtlinie müssen vom CEO von EPG und vom Supervisory Board von EPG genehmigt werden.

Artikel 11 – Geschenke, Bewirtungen, Einladungen

Unser Geschäft und unser Auftreten im Wettbewerb basieren auf Qualität und Kompetenz.

Mitarbeiter dürfen nicht durch die Entgegennahme von Gefälligkeiten beeinflusst werden; ebenso ist es ihnen nicht erlaubt, andere durch Gefälligkeiten zu beeinflussen. Mitarbeiter dürfen nur Bewirtungen in üblichem Rahmen und symbolische, den Umständen angemessene Geschenke annehmen. Sie dürfen keine Geschenke, Bewirtungen oder Einladungen akzeptieren oder anbieten, wenn dies den Eindruck erwecken könnte, die jeweilige Geschäftsbeziehung unangemessen beeinflussen zu wollen.

Bei Zweifeln holt der Mitarbeiter den Rat seines direkten Vorgesetzten, der Rechts- oder Compliance-Abteilung gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebsrats ein.

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

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

Artikel 12 – Diskriminierung und Belästigung

Wir fördern Diversität und respektieren die Würde unserer Kollegen.

EPG respektiert die persönliche Würde, die Intimsphäre und die persönlichen Rechte jedes Mitarbeiters und verpflichtet sich, einen von Diskriminierung und Belästigung freien Arbeitsplatz zu erhalten. Daher dürfen Mitarbeiter Andere weder wegen Herkunft, Nationalität, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung diskriminieren, noch dürfen sie andere Mitarbeiter verbal oder physisch, aufgrund der obigen oder anderer Umstände belästigen.

Mitarbeiter, die der Meinung sind, dass ihr Arbeitsplatz nicht den obigen Grundsätzen entspricht, werden ermutigt, ihre Bedenken der Personalabteilung, dem Betriebsrat, der Compliance Abteilung oder über das Beschwerdesystem („Hinweismanagementsystem“) mitzuteilen.

Artikel 13 – Verstoß gegen den Code

Wir ziehen den Code zu Rate, halten seine Vorschriften ein und lassen uns bei Zweifelsfragen beraten.

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

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

Jede Nichteinhaltung dieses Codes kann disziplinarische und arbeitsrechtliche Maßnahmen und, falls berechtigt, weitere rechtliche Schritte nach sich ziehen.

Artikel 14 – Meldung illegalen oder dem Code widersprechenden Verhaltens

Wir übernehmen die Verantwortung dafür, dass wir uns in allen Situationen integer verhalten.

EPG erwartet, dass erkannte rechtswidrige nach innen oder außen gerichteten Praktiken ihrem direkten Vorgesetzten oder den jeweils zuständigen Mitarbeitern der Personal-, Rechts-, Compliance-Abteilung/-Stelle gemeldet werden. Im Sinne einer der Situation entsprechenden, fairen und transparenten Lösung ist die Information des Betriebsrates sicherzustellen. Wenn es aufgrund der Natur der zu berichtenden Angelegenheit angemessen erscheint, können Meldungen über Zuwiderhandlungen direkt an die höheren Führungsebenen erfolgen, einschließlich an den CEO und/oder den Compliance Officer der EPG-Gruppe.

Soweit erforderlich, werden Beschwerden vertraulich behandelt.

Jeder Beschwerde wird genau nachgegangen. EPG verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben Meldungen machen, schützt jedoch auch die Rechte der beschuldigten Person.

Nonnweiler, den 2. Januar 2024