

NACHHALTIGKEIT BEI PANTAFLIX

Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das, was wir nicht tun.

Molière (1622-1673)

VORWORT DES VORSTANDS

Im vergangenen Jahr durften Sie an dieser Stelle in unserem Geschäftsbericht an einer Weltpremiere teilhaben: Wir haben unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht präsentiert. In diesem Jahr heißen wir Sie herzlich Willkommen zum zweiten Teil unserer Reihe: „PANTAFLIX wird nachhaltiger“.

Sicherlich fragen sich einige unter Ihnen, weshalb ESG für uns von solch fundamentaler Bedeutung ist, dass wir es sogar in unserer Unternehmensstrategie verankern. Eine Erklärung findet sich in unserer Einstellung dazu, wie die Welt sich dreht. Molière brachte dies gut zum Ausdruck, als er sagte, dass wir sowohl Verantwortung für das übernehmen müssen, was wir tun, als auch für das, was wir nicht tun.

Wir alle tragen auf unterschiedliche Weise zum Klimawandel bei. Studien zeigen, dass ihn vor allem die industrialisierte Welt mit ihren großen Konzernen vorantreibt. Wir als PANTAFLIX Group gehören nicht zu den großen Klimasündern unserer Zeit, aber wir sind ebenfalls von der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft überzeugt und übernehmen deshalb unseren Teil der Verantwortung für eine lebenswerte Zukunft.

Nachhaltigkeit nur eindimensional zu denken und sich auf Umweltthemen zu beschränken, ist für uns zu kurz gedacht. Gerade uns als Entertainmentunternehmen fällt in unserer Gesellschaft eine besondere Rolle zu. Was früher das Theater war, ist nun Film und Fernsehen oder mittlerweile das Streaming. Schon Schiller sagte, dass das Große aller Zeiten, auf den Brettern, die die Welt bedeuten, dargeboten wird. Inzwischen erscheinen die Bretter, die die Welt bedeuten, auf unseren technischen Endgeräten. Das ist die moderne Bühne, aber es ist ein schönes Bild, um zu veranschaulichen, wie wichtig der Platz der Medien in unserem Alltag ist. So bringen wir das „Große“ unserer Gegenwart auf kreative Weise in die Wohnzimmer und auf die Displays, Screens und Leinwände und begeistern damit unsere Konsumenten.

„We put talent at the heart of everything we do,“ das ist unser Motto und dabei arbeiten wir national und international mit den besten Kreativen zusammen. Wir brennen nicht nur für Unterhaltung der Spitzenklasse, sondern auch für nachhaltige Produktionen, für Werte wie Inklusion, Diversität, Toleranz und Respekt. Uns ist es wichtig, nicht nur Entertainment zu produzieren, sondern auch gesellschaftliche Probleme aufzugreifen. Wir schrecken nicht davor zurück, mit unseren Partnern, auch unangenehmen Themen Aufmerksamkeit zu verschaffen. Ein Beispiel ist die neueste Kooperation unserer Filmproduktionstochter PANTALEON Films mit Sky Studios und Indiana Production für die Thrillerserie

UNWANTED. Dabei lenken wir die Aufmerksamkeit unserer Zuschauer auf die weltweite Flüchtlingskrise, den Menschenhandel und die mangelnde Bereitschaft, Geflüchtete aufzunehmen.

Unser Selbstverständnis der kollektiven Verantwortung und der besonderen Rolle als Medienschaffende in der Gesellschaft führt uns direkt zu unserer Unternehmensphilosophie. Wir vereinen darin neben der ökonomischen Profitabilität sowohl den Umweltaspekt als auch die sozialen Belange unserer Mitarbeitenden. Wir wollen Nachhaltigkeit, bestehend aus Ökonomie, Sozialem und Ökologie, umsetzen und leben. In unserer Auffassung ist ESG nicht nur ein Marketingtool, sondern eine Überzeugung. Als Vorstand wollen wir sie gemeinsam mit allen Mitarbeitenden teilen und bei PANTAFLIX Wirklichkeit werden lassen.

Wir freuen uns, Ihnen nun im folgenden Teil unsere Fortschritte in diesem Bereich im Jahr 2021 und unsere Pläne für die Zukunft vorstellen zu dürfen.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Als universell aufgestelltes Entertainmentunternehmen stehen wir, die PANTAFLIX Group, für kreative Unterhaltung der Spitzenklasse. Dafür bieten wir in der PANTAFamily – Geschäftsführung und Mitarbeitende – alles, was Bewegtbild- und Audiofans begeistert. Als PANTAFamily bündeln wir innerhalb der Tochterfirmen der PANTAFLIX Group Kreativität, Talent und Technologie. Die Tochterfirmen stärken sich durch Synergien und steigern damit den Wert der gesamten PANTAFLIX Group. Innerhalb der Unternehmensgruppe kreieren wir nicht nur Entertainment, das begeistert, sondern setzen uns auch aktiv für die Zukunft ein. Nachhaltigkeit ist Herausforderung und Chance zugleich und hat bei uns Priorität. Deshalb ist Nachhaltigkeit ein Teil der Unternehmensstrategie. So können wir Risiken minimieren, Chancen maximieren und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich jede und jeder wohlfühlt. Wir übernehmen Verantwortung. Für einen bestmöglichen ökologischen Fußabdruck gehen wir bewusst mit Ressourcen um und fördern Initiativen und Partnerschaften für eine bessere, nachhaltigere Zukunft.

Nachhaltigkeitsmanagement ist bei uns Vorstandssache. Die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsthemen der gesamten Gruppe liegt bei Stephanie Schettler-Köhler (COO der PANTAFLIX AG). Im Jahr 2021 haben wir ein ESG-Team aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Unternehmensbereiche definiert, damit unsere Nachhaltigkeitsstrategie in alle Unternehmensprozesse einfließt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie steht für Environment, Social und Governance und ist in unserem Geschäftsmodell verankert. Sie schafft einen Mehrwert für unsere Stakeholder und basiert auf vier Prinzipien:



STAKEHOLDERANALYSE

Als international tätiges Unternehmen der Medien- und Unterhaltungsbranche ist für uns der kontinuierliche Austausch mit unseren Stakeholdern von größter Bedeutung. Wir haben die für uns wichtigsten Stakeholder analysiert und identifiziert. Dazu haben wir die Erwartungen dieser Interessensgruppen und ihre Auswirkungen auf uns als PANTAFLIX Group ermittelt. Gleichzeitig war es uns wichtig herauszufinden, wie wir unsere Stakeholder einschätzen. Dabei haben wir zwischen unternehmensexternen und unternehmensinternen Stakeholdern differenziert.

INTERNE STAKEHOLDER:

| | |
|--|---------|
| Mitarbeitende/ Praktikanten/Volontäre | Gründer |
|--|---------|

EXTERNE STAKEHOLDER:

| | | |
|-----------------------|--|-------------------------------------|
| Investoren | Kooperationspartner (für das Produktionsgeschäft) | Kreditgeber/ Förderinstitutionen |
| Society | B2B-Kunden (Streamingplattformen) | Gesetzgeber |
| Indirekte Konsumenten | Prüfer | Lieferanten |
| Medien | | |

WESENTLICHKEITSANALYSE

Auf Basis der Erwartungen der wesentlichen Stakeholder an die PANTAFLIX Group und unserer Geschäftsaktivitäten wurden gemäß der UN Sustainable Development Goals (SDG) und der Anforderungen des SASB – Sustainability Accounting Standards Board – für die Medien- und Unterhaltungsbranche wesentliche ESG-Felder ermittelt. Außerdem wurden die folgenden unternehmerischen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt:



UNSERE WESENTLICHEN ESG-HANDLUNGSFELDER:



UNSERE LEITLINIEN:

DIE UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die UN Sustainable Development Goals (SDG) dienen für all unsere Ansätze und Aktivitäten im Kontext der Nachhaltigkeit als Orientierung. Bei den SDGs handelt es sich um 17 politische Zielsetzungen mit Unterzielen, die im Kern die weltweite nachhaltige Entwicklung bis 2030 ermöglichen sollen. Dabei erfassen sie sowohl die ökonomische, soziale als auch ökologische Ebene. Unter den 17 SDGs haben wir neun Ziele und zehn Unterziele ausgewählt, die für uns als Leitbilder unserer Nachhaltigkeitsstrategie und Ausgangspunkt für die Festlegung der Nachhaltigkeitsziele dienen:





3. GOOD HEALTH AND WELL-BEING

3.4 Reducing by one third premature mortality from non-communicable diseases through prevention and treatment and promote mental health and well-being.



5. GENDER EQUALITY

5.1 End all forms of discrimination against all women and girls.



7. AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

7.3 Double the rate of improvement in energy efficiency.



8. DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

8.5 Achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including for young people and persons with disabilities, and equal pay for work of equal value.

8.8 Protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment.



10. REDUCED INEQUALITIES

10.2 Empower and promote the social, economic, and political inclusion of all, irrespective of age, sex, disability, race, ethnicity, origin, religion or economic or other status.



12. RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

12.5 Substantially reduce waste generation through prevention, reduction, recycling and reuse.



13. CLIMATE CHANGE

13.2 Integrate climate change measures into strategies and planning.



15. LIFE ON LAND

15.1 Ensure the conservation, restoration and sustainable use of terrestrial and inland freshwater ecosystems and their services, in particular forests, wetlands, mountains and drylands, in line with obligations under international agreements.



16. PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

16.b Promote and enforce non-discriminatory laws and policies for sustainable development.

Für mehr Transparenz und Messbarkeit unserer ESG-Maßnahmen haben wir folgende KPIs ausgewählt:

ESG-KENNZAHLEN

Umwelt

| | 2020 | 2021 | Δ |
|--|------------|------------|---------|
| Stromverbrauch* | 10.757 kWh | 9.295 kWh | -13,6 % |
| Kompensation von CO ₂ -Emissionen | 165 Tonnen | 454 Tonnen | +175 % |
| Anteil Ökostrom* | 100 % | 100 % | 0 % |

Soziales

| | 2020 | 2021 | Δ |
|--|--------|------|---------|
| Unbefristete Verträge | 74 % | 78 % | +5,8 % |
| Befristete Verträge | 26 % | 22 % | -15,4 % |
| Frauenanteil (ohne Führungspositionen) | 47,4 % | 44 % | -7,2 % |
| Frauenanteil in Führungspositionen | 12,5 % | 14 % | +12 % |
| Frauenanteil im Vorstand | 0 % | 50 % | +50 % |

Governance

| | 2020 | 2021 |
|-------------------|------|------|
| Verhaltenskodizes | 0 | 2** |

*Stromverbrauch für die Büros in München und Berlin zusammengerechnet.

** Die Verhaltenskodizes wurden im Jahr 2021 geplant, aber erst im Jahr 2022 (März) implementiert.

UMWELTSCHUTZ

Was haben wir als Entertainmentunternehmen mit Nachhaltigkeit zu tun? Für uns ist sie Teil unserer Identität. In unserer Unternehmensstrategie haben wir Environment, Social und Governance als Säulen unseres Nachhaltigkeitsverständnisses festgelegt und implementiert. Ziel ist es, diese mittels passgenauer Maßnahmen in all unsere Handlungsstränge einfließen zu lassen und sowohl unsere Nachhaltigkeitsstrategie als auch unsere Ergebnisse transparent zu kommunizieren.

Als Unternehmen nutzen wir täglich Ressourcen. Deswegen wollen wir diese auch schützen und uns konkret für den Schutz der Umwelt engagieren. Gleichzeitig tragen Umweltschutzmaßnahmen dazu bei, Kosten zu reduzieren, u. a. durch ein geringeres Abfall- oder Abwasseraufkommen und weniger Energiever-

brauch. Deswegen optimieren wir unsere Prozesse bei unseren Produktionen, im Büroalltag und bei der Organisation von Reisen, um so den Ausstoß von CO₂, die Abfallmenge und die Umweltverschmutzung zu minimieren.

Transport und Reisen

- Präferenz von Zugfahrten statt Flügen v. a. für Kurzstrecken innerdeutsch
- Vermeidung unnötiger Reisen
- Unterbringung in Hotels, die Öko-Strom nutzen

Abfallmanagement

- „Paperless Office Approach“ – keine Print-Zeitschriftenabonnements, digitale Drehbücher und digitale Geschäftsberichte
- Nur Mehrweg-Glasflaschen von Viva con Agua innerhalb unserer Büros
- Mülltrennung im Büro

Effizienter, verantwortungsbewusster Umgang mit natürlichen Ressourcen:

- Stromsparende Endgeräte in Büro und Produktion
- Bezug von Ökostrom von Polarstern
- Nachhaltige Reinigungsmittel im Büro
- Überwiegend vegetarische Gerichte beim Catering

Trotz unserer Bemühungen unsere Umweltbelastung zu minimieren entstehen bei unseren Produktionen unvermeidliche Emissionen. Im Berichtsjahr 2021 haben wir 454.123,15 kg CO₂-Emissionen produziert. Diese Mengenangabe ergibt sich aus einer annäherungsweise Berechnung aus unseren Produktionen und unseren beiden Haupt-Büros in München und Berlin. Diese Emissionen haben wir im Jahr 2022 durch drei Klimaschutzorganisationen – atmosfair, PRIMAKLIMA und Klima-Kollekte – kompensieren lassen. Wir haben 454 Tonnen CO₂ für die Emissionen, die wir im Jahr 2021 produziert haben, kompensiert. Das entspricht einem Anstieg der kompensierten Emissionen um mehr als 175 % im Vergleich zum Vorjahr.

atmosfair ist eine Klimaschutzorganisation, die sich der Kompensation von Reisekilometern per Flugzeug und Schiff verschrieben hat. Sie treibt ihre Projekte nach den im Kyoto-Protokoll verankerten Regeln des Clean Development Mechanism (CDM) voran. Die Projekte entsprechen dem etablierten „Gold Standard“ internationaler Umweltschutzorganisationen. So werden Klimaschutzprojekte in Entwicklungs- und Schwellenländern gefördert und gleichzeitig CO₂-Emissionen ausgeglichen. Diese Förderung kommt in den Ländern an, die vom Klimawandel am stärksten betroffen sind und verbessert dort nicht nur die ökologische, sondern auch die ökonomische und soziale Situation. PRIMAKLIMA setzt sich als gemeinnütziger Verein bereits seit 1991 für den Erhalt und die Aufforstung von Wäldern ein und engagiert sich aktiv für den Klimaschutz. PRIMAKLIMA konnte bereits zahlreiche Waldprojekte erfolgreich verwirklichen. Der Verein ist auf vier Kontinenten aktiv und setzt dabei auf das Konzept ganzheitlicher Nachhaltigkeit. Klima-Kollekte ist ein CO₂-Kompensationsfonds, über den man unvermeidliche Emissionen aus Strom- und Wärmeenergie, Reisen sowie Papier- und Druckerzeugnissen kompensieren kann. Die Ausgleichszahlungen wer-

den gezielt in Projekte in Ländern des Globalen Südens investiert und mindern Armut vor Ort, indem sie Frauen stärken, Gesundheit schützen und Perspektiven ermöglichen. Zudem verringern sie den CO₂-Ausstoß und schützen so das Klima. Der Ausgleich von CO₂-Emissionen geschieht dabei durch Klimaschutzprojekte kirchlicher Organisationen oder ihrer Partner.

Neben der Kompensation unserer CO₂-Emissionen liegt uns unsere direkte Umgebung am Herzen. Als Naherholungsgebiet für sowohl unsere Mitarbeitenden als auch die Stadt und als Lebensraum für Flora und Fauna ist uns der Erhalt der Münchner Isaraueen besonders wichtig. Daher haben wir im Berichtsjahr an der „Isar-Clean-Up“ Initiative teilgenommen. Dabei haben wir am 30. September 2021 zwischen der Reichenbach und Wittelsbacher Brücke Müll gesammelt. An dieser Initiative haben neun Kollegen aus dem Münchner Büro teilgenommen.

Im Hinblick auf unser nachhaltiges und langfristiges Unternehmenswachstum im Einklang mit der Umwelt denken wir über unsere zukünftigen Umweltziele nach. Deshalb bevorzugen wir bei unseren Geschäftsreisen künftig immer stärker die Bahn gegenüber dem Flugzeug. Zudem wollen wir auf Gas- (LPG/CNG) und Elektroautos in unseren Produktionen umsteigen und uns zu den ökologischen Mindeststandards von „Green Motion“ für unsere Produktionen und an den Hauptstandorten verpflichten. Die ökologischen Mindeststandards wurden vom Arbeitskreis „Green Shooting“ gemeinsam mit dem Film- und TV-Nachhaltigkeitsexperten Philip Gassmann, der Filmschaffenden-Initiative „Changemakers.film“, dem Klimaforscher Prof. Dirk Notz und dem Umweltwissenschaftler Nils König entwickelt. Diese Standards dienen dazu eine klima- und ressourcenschonendere Herstellungsweise von deutschen Kino-, TV- und Online-/VoD-Produktionen zu verwirklichen. Damit eine Produktion mit dem Label „green motion“ ausgezeichnet wird, müssen bei den im Inland realisierten Produktionsteilen mindestens 18 der 21 obligatorischen „Muss-Vorgaben“ eingehalten werden. Auch bei den im Ausland hergestellten Produktionsteilen für Produktionen, bei denen mehr als 25 % der Gesamtherstellungskosten im Ausland anfallen, müssen diese 18 „Muss-Vorgaben“ erfüllt werden. Die Mindeststandards beinhalten Maßnahmen aus verschiedenen Produktionsbereichen, bei denen ein hoher Ressourcenverbrauch entsteht und hohe Treibhausgas-Emissionen erzeugt werden. Für uns ist die Einhaltung dieser Mindeststandards ein wichtiger Schritt hin zu einer umweltfreundlicheren Produktionsweise.

SOZIALES

Bei der PANTAFamily steht der Mensch im Mittelpunkt. Um Unterhaltung kreieren zu können, die Konsumenten zu fesseln und zu begeistern, müssen sich im Arbeitsumfeld alle, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Kultur, Alter und Behinderung, wohl fühlen. Es ist uns wichtig, dass wir nicht nur unseren Teil zum Schutz der Umwelt beitragen, sondern auch zu einer fairen, offenen Gesellschaft. Daher ist es für uns eine Selbstverständlichkeit und eine Pflicht zugleich jegliche Diskriminierung zu unterbinden. Für den Vorstand hat es oberste Priorität sich Diskriminierung und Mobbing entgegenzustellen und für die Einhaltung der Unternehmenswerte und ein offenes gerechtes Unternehmen zu engagieren. Zusammen mit den Führungskräften und den Gleichstellungsbeauftragten verfolgen wir eine „Null-Toleranz-Philosophie“.

INKLUSION & DIVERSITÄT

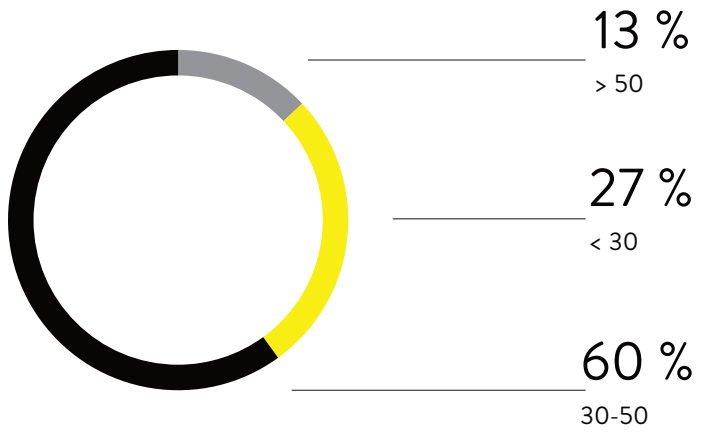
Unsere „Null-Toleranz-Philosophie“ gegenüber Mobbing und Diskriminierung geht mit unserem Engagement für mehr Inklusion und Diversität einher. Wir sind fest davon überzeugt, dass in der Vielfalt von Kultur, Wissen und Persönlichkeiten das große Potenzial liegt, Unterhaltung der Spitzenklasse zu kreieren. Wir sind uns sicher, dass die PANTAFamily nur durch Vielfalt nachhaltig wachsen kann. Vom Stellenwert der Chancengleichheit und Fairness sind wir überzeugt. Diese beiden Grundsätze dienen als Leitfaden und werden auf allen Unternehmensebenen umgesetzt. Das Thema Diversität wollen wir in alle Aspekte unserer Geschäftsaktivität einfließen lassen. Wir wollen die Inhalte unserer Produktionen neu erfinden. Unsere Film- und Serienproduktionen setzen sich mit aktuellen sozialen Themen auseinander, weil wir mit unserem Unterhaltungsangebot aktiv zum Abbau jeder Art von Diskriminierung beitragen wollen. Wir wollen die Diversität nicht nur bei PANTAFLIX für unsere Mitarbeitenden fördern, sondern auch bei unserem Publikum und der Gesellschaft. Wir wollen mit unserem Content und unserer Art des Storytellings eine wesentliche Rolle in der Förderung der Diversität spielen und uns für Vielfalt einsetzen.

NACHWUCHS GEWINNEN, FÖRDERN UND MOTIVIEREN

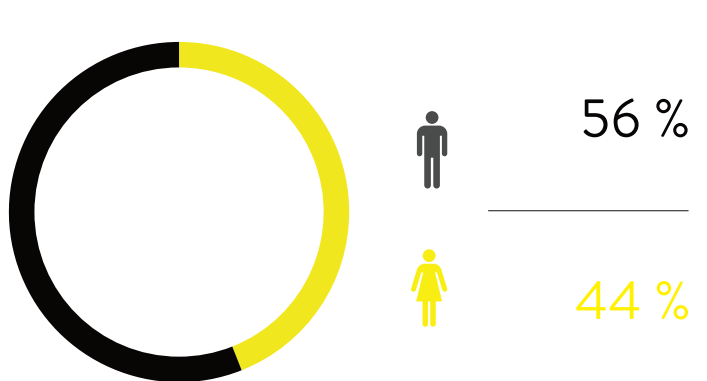
Wir bieten Werkstudenten, Praktikanten und auch Volontären die Möglichkeit, bei der PANTAFLIX Group erste Berufserfahrungen zu sammeln.

Die PANTAFLIX Group beschäftigte zum 31. Dezember 2021 48 Mitarbeiter (festangestelltes Personal ohne Projektmitarbeiter).

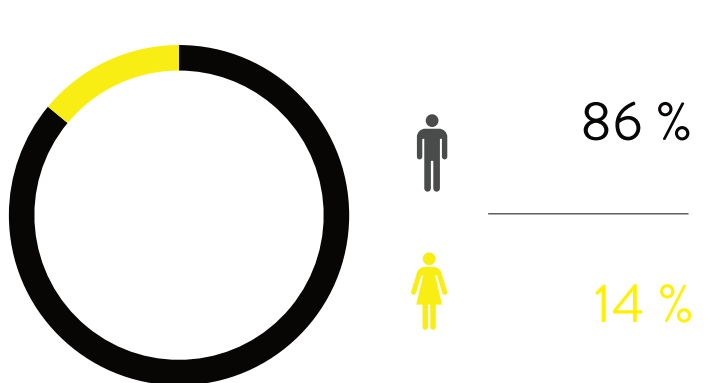
MITARBEITENDE NACH ALTER IN %



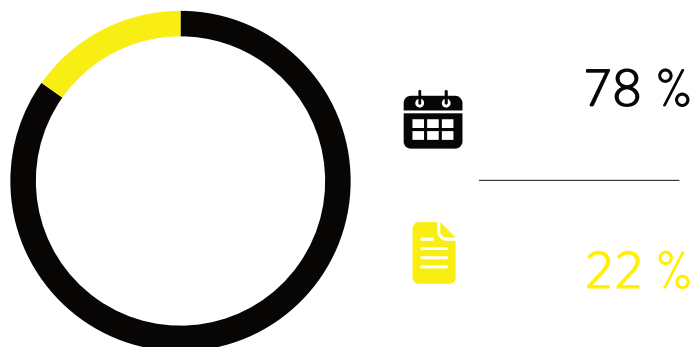
MITARBEITENDE NACH GESCHLECHT IN %



FÜHRUNGSKRÄFTE NACH GESCHLECHT IN %



BEFRISTETE UND UNBEFRISTETE VERTRÄGE ZUM 31.12.2021 BEI FESTANGESTELLTEN



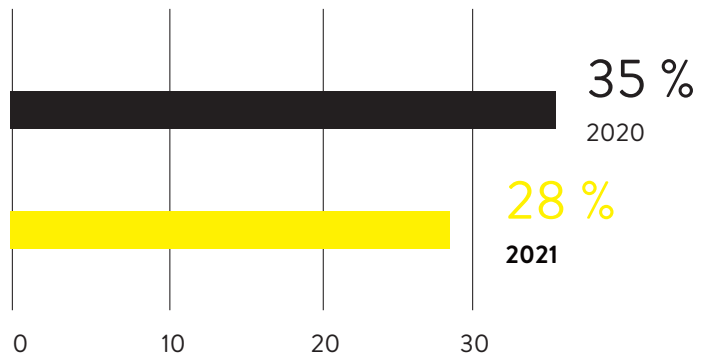
GESUNDHEIT, WELLBEING & SICHERHEIT

Das Thema Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ist besonders während der Coronapandemie in den Mittelpunkt aller Unternehmen gerückt. Gerade in dieser Situation konnten sich unsere Mitarbeitenden auf das Management und die Umsetzung von Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen verlassen. Neben der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz war uns auch schon vor der Pandemie das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ein besonderes Anliegen. Um unseren Mitarbeitenden mehr Flexibilität zu ermöglichen, haben wir schon vor 2020 das starre „9-to-5“-Konzept aufgebrochen. Seit vergangenem Jahr können unsere Angestellten zwei Tage pro Woche im Homeoffice arbeiten. So können vor allem junge Familien Beruf und Familie einfacher miteinander vereinbaren. Weiter bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Teilnahme an Online-Fitness-Programmen sowie Jobräder. Zur Gesundheit und zum Wohlbefinden eines Menschen gehört auch eine ausgewogene und gesunde Ernährung. Deshalb legen wir in den Büros den Fokus auf Obst an Stelle von Süßigkeiten und sorgen für ein größtenteils vegetarisches Catering bei den Produktionen.

WEITERBILDUNG & ENTWICKLUNG

Die Weiterentwicklung auf persönlicher sowie professioneller Ebene trägt zum nachhaltigen Erfolg der PANTAFamily bei. In diesem Bewusstsein möchten wir jeden unserer Mitarbeitenden durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fördern. Darüber hinaus bieten wir wiederkehrend Gespräche mit den Führungskräften an, um Bedürfnisse und Wünsche offen zu kommunizieren. Das Ziel ist ein konstruktives Feedback, damit sich die Mitarbeitenden individuell weiterentwickeln können.

FLUKTUATION (NACH SCHLÜßTER) IM JAHRESVERGLEICH



SOCIAL LICENSE TO OPERATE

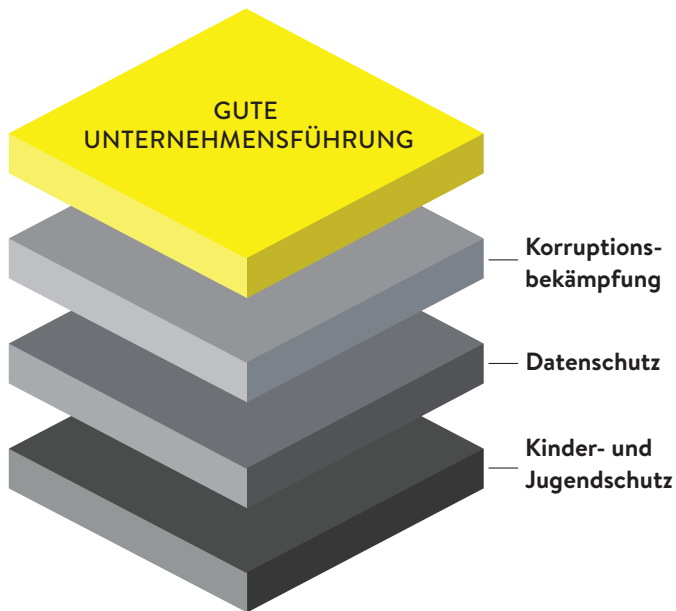
Wir wissen, wie wichtig es ist, „in guter Nachbarschaft“ mit der Gemeinde zu stehen. Dabei sind wir uns bewusst, dass unser Handeln Einfluss auf die unmittelbare Gesellschaft hat und, dass wir die sogenannte „Social License to Operate“ brauchen, um jetzt und in Zukunft erfolgreich arbeiten zu können. Aber nicht nur deshalb, sondern auch, weil es uns wichtig ist, etwas an die Gemeinde zurückzugeben, engagieren wir uns bei verschiedenen Projekten. Bereits vor der Pandemie haben wir den Verein Sucht- und Jugendhilfe e.V. durch Spenden unterstützt. Dieser setzt sich für die Drogenprävention an Schulen ein. Die Drogenkriminalität an den Schulen hat in den vergangenen Jahren drastisch zugenommen. Jedoch wird diese Problematik an einigen Schulen verdrängt. Hier setzt der Verein an und klärt Schüler, Lehrer und Sozialarbeiter und Eltern auf. Unsere Spenden werden für die Aktivitäten des Vereins am Isar-Gymnasium genutzt, welches nur wenige Meter von unserem Head Office in München entfernt ist.

Mit dem Isar-Clean-Up gehen wir nicht nur aktiv der Umweltverschmutzung entgegen und schützen die Umwelt, sondern engagieren uns zugleich für den Erhalt von Naherholungsräumen für alle im Raum München.

Wir als PANTAFLIX setzen uns mit unserer ESG-Strategie nicht nur gegen den Klimawandel ein, sondern helfen proaktiv bei der Bewältigung von Klimafolgen, die schon heute zu spüren sind. Daher haben wir für die Betroffenen der Flutkatastrophe im Ahr-tal 2021 EUR 10.000 und an den RTL-Spendenmarathon 2021 EUR 2.000 gespendet.

GOVERNANCE

Wir sehen eine gute Unternehmensführung als Schlüssel zur Sicherung unseres nachhaltigen Erfolgs. Um langfristig am Markt bestehen zu können, sind das Unternehmensbild, unsere Reputation sowie gute Beziehungen zu Behörden unverzichtbar. Nachhaltig zu agieren heißt vor allem nationale und internationale Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Unsere Unternehmenskultur basiert auf Legalität, Integrität, Vertrauen und Transparenz. Um den Stakeholdern und ihren Erwartungen gerecht zu werden gründet unser Führungsstil auf drei Pfeilern:



KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Wir bei PANTAFLIX bekämpfen und lehnen jede Form von Korruption ab. Korruption zerstört Vertrauen und die Unternehmensreputation und setzt uns allen einem erheblichen Haftungsrisiko aus. Neben Gesetzen, an die wir uns halten müssen, haben wir uns im Jahr 2022 durch die Erstellung unseres ersten Verhaltenskodex zu unternehmensinternen Richtlinien und Regelungen zur Handlung im Unternehmensalltag verpflichtet. Die Einhaltung unserer Grundprinzipien ist nicht nur für unsere Mitarbeitenden und Vorstandsmitglieder wichtig. Wir erwarten uns auch von unseren internationalen Geschäftspartnern, dass sie die Gesetze und unsere Verhaltensregeln einhalten. Dabei legen wir besonderen Wert auf Inklusion, Diversität, Toleranz und Respekt.

Des Weiteren haben wir uns vorgenommen zur Bekämpfung von Verstößen gegen Gesetze und unternehmensinterne Compliance-Regeln ab dem Jahr 2023 ein Hinweisgebersystem mit einer externen Ombudsstelle umzusetzen.

DATENSCHUTZ

Für uns als Medienunternehmen ist Datenschutz extrem wichtig. Jedoch sind viele unserer Produktionen und Geschäftspartner im europäischen Ausland niedergelassen. Daher ist die strikte Einhaltung der EU-Datenschutzverordnung in diesem Zusammenhang für uns sehr wichtig. Deswegen haben wir sowohl für Mitarbeitende als auch für Kunden eine Datenschutzfachkraft als Ansprechperson für alle Fragen, die dieses Thema betreffen.

KINDER- & JUGENDSCHUTZ

Kinder und Jugendliche sind in ihrer Entwicklung nicht abgeschlossen. Je nach Alter können fiktive Darstellungen in Filmen, Serien oder Podcasts nicht von der Realität unterschieden werden oder sogar traumatische Erlebnisse hervorrufen. Aus diesem Grund ist es nicht nur unsere Verpflichtung, alle Richtlinien und Gesetze zum Kinder- und Jugendschutz zu befolgen, sondern eine Herzensangelegenheit.