



## Ethik-Kodex

### **GS-Hydro Austria GmbH & GS-Hydro System GmbH**

Übernommen vom Ethik-Kodex der INTERPUMP GROUP

Rev. 1

Erstellt: 11.10.2018 Herbert Neumayer

Freigegeben: 26.11.2018 Johann Deban

## INHALT

- 1 EINFÜHRUNG
- 2 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE
- 3 INTERNE KONTROLLE
- 4 VERHALTENSKRITERIEN
- 5 UMSETZUNGSMODALITÄTEN
- 6 STRAFEN

## 1. EINFÜHRUNG

Dieses Dokument, Ethik-Kodex genannt (nachstehend auch „Kodex“ genannt), drückt die ethische Verpflichtung und die Verantwortung aus, die bei der Verfolgung von Geschäftsaktivitäten und der Ausführung von Unternehmenstätigkeiten durch das Personal der Interpump-group-Gesellschaften (nachstehend auch „Interpump“ oder „Unternehmen“ genannt) übernommen werden, ob es sich nun um Direktoren, Angestellte oder andere Personen handelt, die mit dem Unternehmen zusammenarbeiten, oder um Personen, die auf einer „de facto Basis“ Repräsentations-, Verwaltungs- oder Führungspositionen einnehmen oder das Unternehmen bzw. seine organisatorischen Abteilungen leiten.

Externe Mitarbeiter und Berater, einschl. Kunden und Lieferanten, die mit dem Unternehmen zusammenarbeiten, und sämtliche andere Drittpersonen, die den vorliegenden Kodex oder einen Auszug daraus unterzeichnen, sind auf jeden Fall an die Einhaltung der im Kodex enthaltenen Bestimmungen und Prinzipien gebunden, dieser stellt eine wesentliche Vorbedingung für die Unterzeichnung von Verträgen jeglicher Art zwischen dem Unternehmen und besagten Parteien dar. Die auf diese Weise unterschriebenen bzw. anderweitig bestätigten Bestimmungen – stillschweigende Übereinkünfte eingeschlossen – sind ein wesentlicher und fest zugehöriger Bestandteil solcher Verträge.

Zusammengefasst repräsentiert der Ethik-Kodex die gesetzten und vom Unternehmen verfolgten Werte bei der täglichen Durchführung seiner Geschäftsaktivitäten.

### Mission der Interpump-group

Interpump strebt danach, bei seiner Tätigkeit durch die Anwendung von Innovation und Qualität zu Spitzenleistungen zu kommen. Innovation ist ein permanentes Ziel des Interpump-Personals und ist das Ergebnis ständigen detaillierten wissenschaftlichen Erforschens von Material, Methoden und Produkten mit Hilfe der allerneuesten Ausrüstung, die auf dem Markt erhältlich ist. Qualität durchdringt sämtliche Unternehmensaktivitäten. Die Startbedingungen für Qualität sind ständige, sehr sorgfältige und methodische Kontrollen und Überwachungen in jeder Unternehmensphase und bei jedem Schritt des Produktionsvorganges, vom Kauf der Rohstoffe bis hin zum fertigen Endprodukt.

Die Interpump-Qualität resultiert aus einer Unternehmenskultur, die im gesamten Konzern geteilt und weitergegeben wird und durch die Herstellung effizienter Produkte reflektiert wird. Dies sind Produkte, die unkompliziert und intuitiv genutzt werden können, die den modernsten Anforderungen entsprechen und den Verbrauch von Ressourcen einschränken mit höchster Rücksichtnahme gegenüber den Anwendern und der Umwelt.

### Anwendungsbereich

Dieser Ethik-Kodex ist für alle Interpump-Unternehmen gültig und bindet damit sämtliche Mitarbeiter sowie alle mit Interpump in Verbindung stehenden Geschäftspartner und Drittparteien. Jedes Interpump-Unternehmen hat die Pflicht,

- den Ethik-Kodex allen Beteiligten zur Kenntnis zu bringen, auch solchen, mit denen es nur gelegentlich oder zeitweise in Verbindung steht,
- alle Drittparteien aufzufordern, den Ethik-Kodex einzuhalten
- erforderliche Schritte einzuleiten, wenn Drittparteien den Ethik-Kodex ganz oder teilweise nicht einhalten oder sich weigern, diesen anzuerkennen.

Der Ethik-Kodex ist sowohl in Deutschland als auch im Ausland gültig, unter Berücksichtigung von regionalen Anpassungen, die notwendig sind im Hinblick auf die kulturelle, soziale, wirtschaftliche und

behördliche Vielfalt, die in den verschiedenen Ländern herrscht, in denen Interpump seine Geschäfte führt.

## Annäherung an Geschäftsinteressenten

Interpump strebt danach, eine vertrauensvolle Beziehung mit seinen Geschäftsinteressenten aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Als Geschäftsinteressenten gelten die Kategorien von Einzelpersonen, Gruppen oder Institutionen, deren Beitrag ein wichtiger Bestandteil für die Erreichung der Unternehmensmission ist und die bedeutende Interessen am Konzern haben. Der Begriff „Geschäftsinteressent“ umfasst daher Parteien, die Investitionen tätigen, die mit den Interpump Aktivitäten verbunden sind, Aktionäre, Angestellte und Subunternehmer, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner im Allgemeinen.

## Nicht ethisches Verhalten

Nicht ethisches Verhalten beim Nachgehen von Geschäftsaktivitäten gefährdet das Vertrauensverhältnis zwischen Interpump und seinen Geschäftsinteressenten. Ein Verhalten, bei dem jede Einzelperson, jede einzelne Gruppe oder Organisation für sich versucht, aus der Zusammenarbeit mit anderen durch Ausnutzung von Machtpositionen den eigenen Nutzen zu ziehen, wird als nicht ethisch angesehen, und dies kann zum Entstehen einer feindlichen Haltung gegenüber dem Unternehmen führen.

## Zielvorstellungen des Ethik-Kodexes

Ein guter Ruf ist ein wesentlicher, unantastbarer Rückhalt.

Ein guter Ruf außerhalb des Unternehmens animiert zu Investitionen seitens der Aktionäre, fördert Kundenloyalität, ist Anziehungspunkt für gutes Personal, stellt Lieferanten zufrieden und zeigt die Vertrauenswürdigkeit des Unternehmens gegenüber seinen Gläubigern an. Der Ethik-Kodex zielt darauf ab, einen Führungsstil zu erreichen, der inspiriert wird von den Kriterien ethischen Verhaltens, professioneller Integrität und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit bei internen (Topmanagement, Management, Angestellte) und externen Beziehungen (Unternehmen und Markt) mit dem Ziel, eindeutig hohe Verhaltensmaßstäbe und den notwendigen wirtschaftlichen Nutzen, der aus der Festigung des guten Namens des Unternehmens erwächst, zu fördern.

## 2. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Der Kodex stellt eine Reihe von Prinzipien dar, deren Beachtung von fundamentaler Wichtigkeit ist in Bezug auf normalen Betrieb, Führungsverantwortung und das Gesamtbild der Interpump Group. Diese Prinzipien bilden einen Meilenstein für Arbeitsweise, Verhalten sowie die internen und externen Beziehungen der Unternehmen der Gruppe.

## Unparteilichkeit

Bei Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beziehungen mit Geschäftsinteressenten haben (die Wahl der zu bedienenden Kunden, Beziehungen mit Aktionären, Personalmanagement oder Arbeitsorganisation, Auswahl und Führung von Lieferanten, Beziehungen mit den lokalen Behörden und den Institutionen, die ihre Interessen vertreten), vermeidet jedes Interpump Unternehmen jegliche Art von Diskriminierung, sei es aufgrund des Alters, Geschlechtes, sexueller Neigung, Gesundheit, Rasse, Nationalität, politischer Ansichten oder der Religion seines Gegenübers.

## Ehrlichkeit

Im Rahmen ihres beruflichen Handelns wird von den Mitarbeitern jedes Interpump Unternehmens und der Drittparteien verlangt, sich gewissenhaft an jeweils vor Ort geltende Gesetze, den Ethik-Kodex und interne Vorschriften zu halten. Keinesfalls darf die Verfolgung von Interessen bzw. der wahrgenommene Vorteil von Interpump Mitarbeitern jegliche Form unehrlichen Verhaltens jemals rechtfertigen.

## Anstand

Bei der Verfolgung jeglicher Aktivitäten wird von den Interpump-Mitarbeitern verlangt, ein ethisches Verhalten anzunehmen, das von den Prinzipien der Anstand, Transparenz und Professionalität getragen ist. Daher müssen die Interpump-Mitarbeiter jegliche Art von Konflikt zwischen ihren eigenen Interessen, selbst wenn es sich um indirekte Interessen handelt, und den Interessen von Interpump vermeiden.

## Vertraulichkeit

Jedes Interpump Unternehmen – nicht zuletzt in Übereinstimmung mit den Bestimmungen bezügl. des Schutzes von vertraulichen Daten gegen illegalen Erwerb, Nutzung und Verbreitung - stellt die Vertraulichkeit der Informationen, Dokumente, Studien, Initiativen, Projekte und Verträge, über die sie verfügen, sicher und wendet Maßnahmen an, die dazu dienen, besagte Informationen zu schützen und den Zugang dazu durch unbefugte Personen zu verhindern. Außerdem vermeidet jedes Interpump-Unternehmen das Suchen und Verarbeiten von vertraulichen Daten oder Informationen, die geltende Vorschriften verletzen.

## Der Wert des Personals

Das Personal eines jeden Interpump-Unternehmens ist ein unentbehrlicher Faktor für den Erfolg des Unternehmens. Aus diesem Grund schützt und fördert Interpump den Wert seines Personals mit dem Ziel, das Know-how und die Wettbewerbsfähigkeit der fachlichen Fertigkeiten, über die jedes einzelne Mitglied des Personals verfügt, zu verbessern und zu erhöhen.

In allen Aktivitäten verfolgt und fördert die Interpump-Group die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere den Respekt des menschlichen Lebens, der Freiheit und Menschenwürde, Gerechtigkeit, Fairness und Solidarität. Der gleiche Respekt wird auch von den Drittparteien gefordert.

Die Interpump-Group garantiert die physische und moralische Integrität seines Personals und auch, dass die Arbeitsbedingungen mit Respekt vor der persönlichen Würde des Einzelnen gestaltet sind, und garantiert sichere und gesunde Arbeitsplätze. In gleicher Weise wird von Drittparteien gefordert, dass diese die physische und moralische Sicherheit ihres Personals garantieren, gleich ob fest angestellt oder nicht, insbesondere die Sicherstellung von sicheren und gesunden Arbeitsplätzen unter Einhaltung der persönlichen Würde

Die Interpump-Group garantiert das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Führung von Kollektivverhandlungen.

Aus diesem Grunde werden Forderungen und Drohungen, die darauf abzielen, Personen aufzuhetzen, damit sie gegen das Gesetz handeln oder gegen den Ethik-Kodex verstoßen, nicht toleriert.

### **Fairness bei der Ausübung von Autorität**

Beim Eingehen von vertraglichen Beziehungen, die die Schaffung hierarchisch strukturierter Beziehungen, insbesondere im Hinblick auf Arbeitsbeziehungen, mit sich bringen, bemüht sich jedes Interpump Unternehmen, sicherzustellen, dass Autorität auf eine faire und gerechte Art und Weise angewandt wird, bei der jegliche Art von Missbrauch vermieden wird.

Interpump garantiert insbesondere, dass Personen, die eine Autoritätsposition innehaben, keinen Machtmissbrauch gegenüber ihren Untergebenen begehen und auch nicht die Würde und Unabhängigkeit des Firmenpersonals verletzen und dass Entscheidungen, die im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation stehen, dahingehend getroffen wurden, die Würde und Werte des Personals zu stärken und sicherzustellen.

### **Verantwortung**

Jede(r) Empfänger(in) des Ethik-Kodexes leistet seine/ihre Arbeit mit gebührendem Fleiß, Effektivität und Fairness und nutzt die ihm/ihr zur Verfügung stehenden Mittel und Zeit auf die bestmögliche Art und Weise und übernimmt die gesamte Verantwortung in Bezug auf seine/ihre Aufgaben.

### **Kommunikation**

Jedes Interpump Unternehmen verpflichtet sich, sein Personal über die Bestimmungen und die Anwendung des Ethik-Kodexes zu informieren und weist es an, den Kodex einzuhalten. Insbesondere ist jedes Unternehmen dafür verantwortlich, den Kodex an die vorgesehenen Empfänger zu verteilen, für die Interpretation und Klärung der Bestimmungen des Kodex, für die Überprüfung des effektiven Einhaltens des Kodex und von Zeit zu Zeit für die Aktualisierung der Bestimmungen bezüglich etwaiger neuer Erfordernisse, die sich ergeben.

### 3. INTERNE KONTROLLE

Jedes Interpump-Unternehmen wendet bestimmte System an, die darauf abzielen

- (i) die Angemessenheit der verschiedenen Unternehmensprozesse hinsichtlich praktischer Wirksamkeit, Effizienz und wirtschaftlicher Rentabilität sicherzustellen;
- (ii) die Zuverlässigkeit und Genauigkeit von Rechnungseingängen und Betriebsvermögen zu garantieren;
- (iii) die Übereinstimmung von wirksamen Handlungen in Bezug auf interne und externe Regelungen sicherzustellen;
- (iv) die Nachvollziehbarkeit von Abläufen und die Ablage von Unterlagen sicherzustellen;
- (v) die angemessene Verteilung von Zuständigkeiten und die Einhaltung der Grundsätze, die der Aufgabentrennung unterliegen, sicherzustellen. Jedes Unternehmen im Interpump-Konzern hat sein eigenes internes Kontrollsystem, das die Überprüfungen regelt, die das Unternehmen in Bezug auf seine eigenen Prozesse durchführt. Dies liegt in der wesentlichen Verantwortung des Betriebsmanagementteams; besagte Überprüfungen sind ein wesentlicher Bestandteil aller Unternehmensprozesse.

### 4. VERHALTENSKRITERIEN

#### 4.1 MARKTTRANSPARENZ

Die Interpump-Group verfolgt seine Mission, indem sie die völlige Transparenz getroffener Entscheidungen sicherstellt. Interpump liefert daher alle notwendigen Informationen, um sicherzustellen, dass die Entscheidungen der Investoren auf den tatsächlichen strategischen Unternehmensgrundsätzen, den Unternehmensleistungen und den Ertragsvorhersagen in Bezug auf das eingesetzte Kapital beruhen.

Sämtliche Finanzinformationen der Interpump-Group zeichnen sich nicht nur durch die strikte Einhaltung aller geltenden Rechtsvorschriften aus, sondern auch durch die zahlreichen Treffen mit der Finanzwelt, die an den Hauptstandorten des Unternehmens weltweit stattfinden, durch die Telefonkonferenzen, die bei bedeutenden Ereignissen in der Unternehmensgeschichte abgehalten werden und durch die ständige Aktualisierung der auf der Konzern-Webseite gespeicherten Informationen.

## Abschnitt II - Verhaltenskriterien in Bezug auf das Personal

#### 4.2 EINSTELLUNG VON PERSONAL

Die Bewertung des einzustellenden Personals erfolgt entsprechend den vom Unternehmen angewandten Verfahren auf Basis der Übereinstimmung der beruflichen Profile der Bewerber mit den vom Unternehmen gestellten Anforderungen und im Einklang mit dem Prinzip der Chancengleichheit für alle in Frage kommenden Parteien und unter Ausschluss jeglicher Diskriminierung hinsichtlich Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Nationalität oder Alter.

Die gewünschte Information ist strikt gebunden an die Überprüfung der durch das berufliche, und psychologische Eignungsprofil vorgesehenen Aspekte, wobei die Privatsphäre und die persönliche Meinung des in Frage kommenden Bewerbers geachtet werden.

Jedes Interpump Unternehmen garantiert, dass bei der Einstellung Chancengleichheit besteht, und keine Bewerber bevorzugt werden, die durch Dritte empfohlen werden, insbesondere durch öffentliche Verwaltungen oder Kunden des Unternehmens. Das Gleiche gilt auch für Unternehmen innerhalb der Gruppe.

Die Interpump-group verbietet jede Form von Zwangsarbeit und Ausbeutung durch Kinderarbeit und toleriert keine Verletzung von Menschenrechten, in strikter Übereinstimmung mit dem italienischen Gesetz sowie internationalen Konventionen aus diesem Bereich sowie weiterer aktueller oder lokaler anwendbarer Gesetze.

Die Interpump-Group toleriert keinerlei Art von Schwarzarbeit. Insbesondere beschäftigt das Unternehmen weder direkt noch indirekt Staatsbürger aus Drittländern, die keine rechtmäßige Aufenthaltserlaubnis besitzen. Das Gleiche wird von Dritten (z.B. Subunternehmern) gefordert.

Allgemeiner formuliert, es ist nicht erlaubt, Personen die illegale Einreise in das Land oder ein anderes Land zu ermöglichen, wo sie keine Staatsbürger oder permanent lebende Bürger sind, sowie alle Verhaltensweisen, die ihren illegalen Aufenthalt ermöglichen.

### 4.3 PERSONALFÜHRUNG

Geschäftsführer und Vorgesetzte sind verantwortlich für die Einhaltung des Prinzips der Chancengleichheit. Dies betrifft auch die Organisation der Arbeitsbeziehungen. Sie haben dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz frei von Diskriminierungen ist, und sie sollen diesbezügliche Probleme schnell erkennen und lösen.

Von jeder Person in verantwortungsvoller Position wird verlangt, dass sie die Arbeitsstunden ihrer Untergebenen optimal ausnutzen und Aufgaben von ihnen verlangen, die den Pflichten des jeweiligen Mitarbeiters entsprechen und gut mit den Arbeitsorganisationsplänen vereinbar sind. Gleichzeitig sind die geltenden Regeln bezüglich Arbeitszeit, Pausen und Urlaub einzuhalten.

Die Bitte um einen persönlichen Gefallen aus Achtung gegenüber einer hierarchisch höhergestellten Person oder jedes wie auch immer geartete Verhalten, das als Verstoß gegen den Ethik-Kodex angesehen werden kann, wird als ein Autoritätsmissbrauch der Person angesehen, die für solche Handlungen verantwortlich ist.

Die Interpump-Group fördert eine größtmögliche Beteiligung des Personals an der Ausführung von Arbeitsaktivitäten sowie die Teilnahme an Diskussionen und Entscheidungen, die zweckmäßig zur Erreichung der Konzernziele sind. Die Bereitschaft, sich verschiedene Standpunkte anzuhören, passend zu den beruflichen Anforderungen des Unternehmens, hilft den Personen in verantwortungsvoller Stellung, endgültige Entscheidungen zu treffen. In diesem Zusammenhang wird von den Mitgliedern des Personals erwartet, ihr Bestes zu geben, um bei der Ausführung der Entscheidungen, die ihre Vorgesetzten getroffen haben und über die sie von ihnen informiert wurden, zu helfen.



## 4.4 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Interpump-Group verpflichtet sich, eine Kultur der Sicherheit zu verbreiten und zu festigen, das Bewusstsein für Risiken zu entwickeln und die Einhaltung bestehender Vorschriften zu prüfen und ein verantwortungsvolles Verhalten des gesamten Personals zu fördern; darüber hinaus wird Interpump sein Bestes geben – in erster Linie durch vorbeugende Maßnahmen, um die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter und die Interessen anderer Geschäftsinteressenten des Unternehmens zu schützen.

Es ist das Ziel des Unternehmens, sein Personal, sein Betriebsvermögen und sein Kapital dadurch zu schützen, dass es ständig die notwendigen Synergien herausucht, nicht nur innerhalb der Grenzen des Unternehmens, sondern auch durch die Entwicklung pro-aktiver Beziehungen mit seinen Lieferanten und mit den beteiligten Firmen und Kunden. Zu diesem Zweck führt jedes Interpump Unternehmen Handlungen technischer und organisatorischer Art durch:

- ständige Analyse der Risikohöhe, der Gefährlichkeit von Verfahren und der zu schützenden Ressourcen;
- ständige Verbesserung der Vorbeugungsmaßnahmen;
- rechtzeitige Vorbereitung/Aktualisierung der notwendigen Maßnahmen und Methoden;
- die Übernahme praxisbewährter Technologien;
- ständige Überwachung und Aktualisierung von Arbeitsmethoden;
- die Nutzung von Schulungs- und Kommunikationsinitiativen, wo immer geeignet.

Interpump strebt - unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften - in seinem Verhalten danach, sich an den folgenden Prinzipien zu orientieren:

- Beseitigung von Risiken und dort, wo dies nicht möglich ist, deren Reduzierung auf ein Minimum;
- Austausch dessen, was gefährlich ist, durch etwas, das nicht oder weniger gefährlich ist;
- Einhaltung ergonomischer Richtlinien bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, bei der Wahl von Arbeitsutensilien, Arbeits- und Herstellungsverfahren, insbesondere die Reduzierung monotoner und sich wiederholender Arbeiten und der darauf beruhenden Gesundheitsrisiken;
- Beachtung des technischen Fortschritts;
- Vorsorge einplanen, die darauf abzielt, ein schlüssiges System zu schaffen, das die technische Ausführung, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen, die sozialen Verhältnisse und den Einfluss der Faktoren auf den Arbeitsplatz miteinander kombiniert;
- Vorteil der kollektiven Sicherheit gegenüber der Sicherheit des Einzelnen;
- Versorgung der Arbeiter mit ausreichenden Anweisungen.

Das Unternehmen folgt solchen Prinzipien, die notwendigen Maßnahmen durchzuführen, um die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeiter sicherzustellen einschließlich der Vorbeugungsmaßnahmen von Berufsrisiken, der Information und der Kommunikation und der Ausgestaltung der Organisation und der notwendigen Mittel.

Das gesamte Unternehmen, sowohl die Führungsebene wie die betriebliche Ebene, geht mit diesen Prinzipien konform, insbesondere bei Entscheidung und Durchführung von entsprechenden Maßnahmen.

Drittparteien müssen die Einhaltung dieser Vorschriften ebenfalls gewährleisten.

### 4.5 SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN INTEGRITÄT UND WÜRDE

Die Interpump-Group verpflichtet sich, die moralische Integrität seines Personals zu schützen, indem sie ein Anrecht auf Arbeitsbedingungen sicherstellt, bei dem die persönliche Würde respektiert wird. Das Unternehmen schützt daher seine Mitarbeiter vor Psychoterror und unternimmt Schritte gegen Haltungen oder Verhaltensformen, die für den Einzelnen im Hinblick auf seine persönlichen Überzeugungen und Vorlieben diskriminierend oder zerstörerisch sind (z. B. ohne Einschränkung Beleidigungen, Bedrohungen, Isolation, Aufdringlichkeit oder die Blockierung von Karriereaufstieg).

Sexuelle Belästigung und sämtliche Verhaltens- bzw. Ausdrucksweisen, die für den Einzelnen Anstoß erregend bzw. beleidigend sind, werden nicht toleriert. Jeder Mitarbeiter eines Interpump Unternehmens, der meint, er oder sie sei ein Belästigungs- oder Einschüchterungsoffer oder der Diskriminierung aufgrund seines Alters, Geschlechts, sexueller Ausrichtung, Rasse, Gesundheit, Nationalität, politischer oder religiöser Überzeugungen erfahren hat, wird ermutigt, das Aufsichtsorgan des Unternehmens oder direkt der Interpump Group S.p.A. über solche Vorkommnisse zu informieren. In diesem Zusammenhang ist Ungleichheit zwischen Mitarbeitern keine Sache der Diskriminierung, wenn die Ungleichheit durch objektive Kriterien begründet ist bzw. werden kann.

### 4.6. SCHUTZ DER INDIVIDUELLEN PERSÖNLICHKEIT

Die Interpump-Group verurteilt jede Form von Ausbeutung oder Unterdrückung von Personen und anerkennt die primäre Bedeutung des Schutzes Minderjähriger und verurteilt jede Form der Ausbeutung durch Kinderarbeit.

Aus diesem Grunde verpflichtet sich jedes Interpump-Unternehmen, keine Form von Ausbeutung oder Unterdrückung auszuüben, einschließlich Minderjähriger. Eine solche Vereinbarung wird auch von Drittparteien gefordert.

### 4.7 VERTRAULICHKEIT UND VERSCHWIEGENHEIT/GEHEIMHALTUNG

Die von den Firmenangehörigen im normalen Verlauf ihrer Berufstätigkeit erhaltenen und verarbeiteten Informationen, Daten und Kenntnisse müssen streng vertraulich bleiben und entsprechend geschützt werden. Derartige Informationen können weder innerhalb der Interpump-Group noch außerhalb des Unternehmens verwendet, bekannt gegeben oder verbreitet werden, es sei denn, sie entsprechen den Vorschriften der anwendbaren Gesetze und den entsprechenden Unternehmensverfahren.

Das Personal von Interpump muss alle Informationen, die es in Verbindung mit seiner Arbeit bekommt, vertraulich behandeln. Bei der Behandlung solcher Daten und Informationen muss das Interpump-Personal größte Aufmerksamkeit und Vertraulichkeit an den Tag legen und jede Art von Verhalten vermeiden, das zur indirekten Veröffentlichung von Informationen führt, die Firmeneigentum sind und noch nicht veröffentlicht wurden, sowohl im Hinblick auf Kollegen als auch auf Drittparteien.

Bei Anfragen bezüglich vertraulicher Firmeninformationen von Externen Parteien, wie Freunden, Privatleuten, Journalisten, Finanzanalysten oder Investoren müssen alle Interpump Mitarbeiter die Beantwortung ablehnen und ggf. an die zuständigen Stellen im Unternehmen verweisen.

Jedes Interpump Unternehmen wendet entsprechende Maßnahmen zur Sicherung von Personaldaten und garantiert die Einhaltung der entsprechenden Vorschriften.

Drittparteien sind ebenfalls verpflichtet, die Geheimhaltung von Informationen über die Interpump-Group, die sie im Rahmen der Geschäftsverbindung erhalten haben, sicherzustellen und notwendige Maßnahmen zur Gewährleistung einer maximalen Sicherheit der Daten und deren Speicherung zu garantieren. Drittparteien, die Personaldaten speichern, müssen sicherstellen, dass diese Daten entsprechend den geltenden Gesetzen behandelt und gesichert werden.

## 4.8 AUFZEICHNUNG UND VERBREITUNG VON INFORMATIONEN

Bei der Ausübung ihrer Arbeit und im Rahmen ihrer Kompetenzen und Verpflichtungen muss das Interpump-Personal Daten und Informationen auf akkurate, präzise und verständliche Weise aufzeichnen und verarbeiten, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften. Die Buchhaltungs-, Wirtschafts- und Finanzeintragungen und -einträge des Unternehmens müssen auf diesen Werten basieren und die Situation genau reflektieren, die in der unterstützenden Dokumentation beschrieben ist.

Buchhaltungsaufzeichnungen, Wirtschafts- und Finanzinformationen können ohne vorherige Genehmigung der zuständigen Stelle im Unternehmen nicht an Dritte übermittelt bzw. bekannt gegeben werden. Zu diesem Zweck hält jedes Interpump Unternehmen ein Informationssystem aktiv und auf aktuellem Stand und meldet dies an die interne Controlling Organisation. Dadurch werden unbefugte Veröffentlichungen und Verzerrungen von Konzerndaten und Konzerninformationen vermieden.

## 4.9 INTERESSENKONFLIKTE

Das gesamte Interpump-Personal muss Situationen vermeiden, aus denen sich mögliche Interessenkonflikte ergeben können, und es darf auch nicht danach trachten, seinen persönlichen Vorteil zu ziehen aus Geschäftsmöglichkeiten, über die es in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangt. Beispielsweise und ohne Einschränkung können sich in den folgenden Situationen Interessenkonflikte ergeben:

- Jemand, der eine Position im Führungsmanagement innehat (Geschäftsführer, Direktor, Abteilungsleiter) und den gleichzeitig wirtschaftliche Interessen mit Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern verbindet (Aktienbesitz, Geschäftsbüros etc.), auch durch Familienangehörige bis und einschließlich 4. Grades;
- die Übernahme von Verantwortung für Beziehungen mit Lieferanten, während man seiner Arbeit nachgeht; dies gilt auch für Familienangehörige bis und einschl. 4. Grades, in Bezug auf Lieferanten;
- die Annahme von Geld oder Vergünstigungen von Personen oder Firmen, die mit Interpump in Geschäftsverbindung stehen bzw. sich darum bemühen, mit Interpump in Geschäftsverbindung treten zu können;

- Bekanntgabe vertraulicher Informationen an Dritte, von denen sie während der Ausübung Ihrer Pflichten Kenntnis erhielten, oder die Verwendung solcher Informationen zur persönlichen Bereicherung.

Sollte gar ein offensichtlicher Interessenkonflikt auftreten und in allen Fällen größerer Privatinteressen muss der fragliche Mitarbeiter (außer Direktoren) seinen Vorgesetzten davon in Kenntnis setzen. Der fragliche Mitarbeiter ist ebenfalls aufgefordert, Angaben über seine Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit zu machen für den Fall, dass diese möglicherweise mit den Interpump Interessen in Konflikt stehen.

### 4.10 DIE INTERESSEN DER DIREKTOREN

Sollte ein Direktor ein Eigeninteresse oder in Bezug auf Dritte Interesse an der Durchführung eines bestimmten Geschäftsvorganges haben, so muss der besagte Direktor die anderen Direktoren und die Kommission gesetzlich bestimmter Rechnungsprüfer (Revisionsstelle – „Board of Statutory Auditors“) darüber informieren und ihnen die Art, die Bedingungen, den Ursprung und das Ausmaß des besagten Interesses erläutern. Wenn es sich bei der besagten Person um den (die) Vorstandsvorsitzende(n)/Konzernchef(-in) handelt, so muss diese(r) davon Abstand nehmen, den besagten Geschäftsvorgang auszuführen. Wenn es sich bei der besagten Person um eine(n) alleinvertretungsberechtigte(n) Direktor(-in)/Geschäftsführer(-in) handelt, so ist er bzw. sie dazu verpflichtet, die jeweilige Situation auf der ersten Aktionärsversammlung, die nach Auftreten des besagten potentiellen Interessenkonfliktes abgehalten wird, mitzuteilen. In den vorgenannten Fällen sollen während der Beratung der Konzernleitung die Gründe und der Vorteil für das Unternehmen in Bezug auf den besagten Geschäftsvorgang ausreichend begründet werden.

### 4.11 SCHUTZ DES FIRMENVERMÖGENS UND ACHTUNG DER FIRMENGRUNDSÄTZE

Das gesamte Personal ist dazu angehalten, höchste Sorgfalt darauf zu verwenden, um das Firmeneigentum zu schützen, und zwar durch die Übernahme von verantwortungsvollen Verhaltensformen im Einklang mit den Bestimmungen der Betriebsanweisungen, die den Gebrauch solchen Eigentums regeln. Insbesondere muss jeder Mitarbeiter:

- die Besitztümer, die ihm oder ihr anvertraut wurden, auf gewissenhafte und verantwortungsvolle Weise nutzen;
- jede Art von unsachgemäßem Gebrauch des Firmeneigentums vermeiden, die zu Beschädigungen oder Verletzungen führt oder die Leistungsfähigkeit vermindern könnte oder die überhaupt gegen Firmeninteressen verstößt.

Das gesamte Personal ist für den Schutz der ihnen anvertrauten Mittel verantwortlich und ist dazu aufgefordert, ihren direkten Vorgesetzten unverzüglich über irgendwelche Bedrohungen oder Ereignisse, die für das Unternehmen potentiell schädlich sind, zu informieren.

Der Schutz und Erhalt solchen Eigentums und solcher Vermögenswerte bilden einen Grundwert zum Schutz der Unternehmensinteressen, und es liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter (bei der Ausübung von Unternehmensaktivitäten), nicht nur solches Eigentum und solche Vermögenswerte zu schützen, sondern auch deren betrügerischen und unsachgemäßen Gebrauch zu verhindern. Angestellte sind berechtigt, das Firmeneigentum ausschließlich zur Durchführung von Unternehmensaktivitäten zu nutzen oder für Zwecke, zu denen sie von den entsprechenden Konzernstellen bevollmächtigt wurden.

Jedes Interpump Unternehmen behält sich das Recht vor, unsachgemäßen Gebrauch seines Eigentums zu verhindern durch die Nutzung von Buchhaltungssystemen, Finanzaudit-Berichtssystemen sowie Risikopräventions- und -analysesystemen und durch strikte Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen der Gesetzgebung (Datenschutzgesetze, Arbeitergesetze etc.).

In Bezug auf Softwareanwendungen sind alle Angestellten gehalten:

- die Bestimmungen der Sicherheitspolitik des Unternehmens genauestens zu übernehmen, um die Funktionalität zu bewahren und allgemein das Firmeninformationssystem zu schützen;
- keine Drohbriefe bzw. beleidigenden E-Mails zu schreiben,
- keine derben Ausdrücke zu verwenden
- keine unangebrachten Kommentare abzugeben, die möglicherweise für andere Personen beleidigend sind und dem Firmenimage schaden;
- keine Internetseiten zu besuchen, deren Inhalt anstößig und beleidigend ist.

Mitarbeiter dürfen auch keine Passwörter oder Zugangscodes preisgeben. Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich weiterhin, sich ohne die notwendige Ermächtigung keinen Zugang zu den Computersystemen anderer Leute zu verschaffen und kein Verhalten anzunehmen, wodurch auf irgendeine Art Computersysteme und -informationen zerstört oder beschädigt werden können. Im Allgemeinen ist jeder Mitarbeiter auf jeden Fall verpflichtet, beim Gebrauch von IT-Anwendungen die Prinzipien der Fairness, Integrität, Angemessenheit und Vertraulichkeit zu beachten unter Einhaltung der spezifischen Unternehmenspolitik. Daher muss jedes Verhalten vermieden werden, das in irgendeiner Weise, selbst wenn nur eventuell, einen Verstoß gegen die Unternehmenspolitik und die geltenden Bestimmungen mit sich bringt.

### Abschnitt III

#### Verhaltenskriterien in Bezug auf die Durchführung von Geschäftsaktivitäten

##### 4.12 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Geschäftsaktivitäten mit Dritten erfolgen nur seitens der Sachbearbeiter für die vorgenannten Aktivitäten entsprechend dem Organigramm der Firma, gemäß Serviceaufträgen oder Handlungsvollmachten.

In Beziehung zu Drittparteien müssen sich Mitarbeiter ethisch und gesetzestreu verhalten, geleitet von maximalem Anstand, Transparenz und Integrität.

Bei Geschäftsbeziehungen oder Werbeaktionen ist folgendes nicht erlaubt: Praktiken und Verhalten illegaler bzw. heimlich abgesprochener Natur, selbst wenn sie nur potentiell illegal oder heimlich abgesprochen sind, Schwarzgeldzahlungen, versuchte Bestechung, Bevorzugung, direkt oder durch Dritte gemachte Angebote zum persönlichen Nutzen bzw. als Karrieresprungbrett für sich oder für andere, so dass sie mit dem Gesetz in Konflikt stehen und/oder mit Bestimmungen bzw. Vorschriften, die Gegenstand dieses Ethik-Kodexes sind. Das zuvor ausgesprochene Verbot schließt das Angebot kostenloser Serviceleistungen, ob direkt oder indirekt, mit ein, die darauf abzielen, auf Entscheidungen oder Geschäftsvorfälle Einfluss zu nehmen.

Der Erwerb von sich auf Dritte beziehende Informationen, die von öffentlichen oder privaten Quellen oder von darauf spezialisierten Institutionen und Organisationen stammen, muss mittels der Methoden, die gemäß den Rechtsvorschriften erlaubt sind, erfolgen. Falls Personal eine Position innehat, in der es vertrauliche Informationen erhalten kann, ist es verpflichtet, solche Informationen mit größter Zurückhaltung und Vertraulichkeit zu behandeln, um zu vermeiden, dass eine Situation entsteht, bei der Interpump oder ein Unternehmen der Gruppe der missbräuchlichen Nutzung besagter Informationen angeklagt werden kann.

#### 4.13 ANTI-KORRUPTIONSPROGRAMM

Die Interpump-Group verurteilt alle Arten von Korruption im öffentlichen und privaten Bereich entschieden und verlangt von sich und von jeder seiner Tochtergesellschaften, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, damit korrupte Praktiken in all ihren Formen verhindert werden.

Interpump verbietet jegliche Handlungsweise durch wen auch immer, wonach direkt oder indirekt Privatpersonen, Amtspersonen oder Angestellten im öffentlichen Dienst, ob vor Ort oder im Ausland, Geld oder andere Vergütungen versprochen bzw. angeboten werden, was für Interpump oder jede seiner Töchter zu unzulässiger und rechtswidriger Vorteilsnahme führen kann. Eine solche Handlungsweise ist nicht erlaubt, sei sie nun direkt durch das Unternehmen erfolgt bzw. durch seine Unternehmensorgane oder seine Angestellten oder sei sie durch Personen erfolgt, die im Auftrag von Interpump Unternehmen handeln. Drittparteien sind verpflichtet, die gleichen Anti-Korruptionsregeln wie Interpump anzuwenden, sowohl gegenüber öffentlichen als auch privaten Parteien, in Übereinstimmung mit geltenden Vorschriften.

Die Personen, die von Interpump oder einem Interpump Unternehmen dazu bestimmt wurden, den Kontakt mit den öffentlichen Verwaltungen, ob vor Ort oder im Ausland, zu halten und dort auch Anträge zu stellen, dürfen nicht versuchen, aus welchem Grund auch immer, deren Entscheidungen in unzulässiger Weise zu beeinflussen. Des Weiteren ist jegliche Handlungsweise verboten, die darauf abzielt, den Ausgang eines Kriminal-, Zivil- oder Verwaltungsprozesses unzulässig zu beeinflussen.

Im Rahmen seiner Politik zur Bekämpfung aller Arten von Korruption verpflichtet sich die Interpump-Group, u.a. die nachfolgenden Maßnahmen durchzuführen:

- (i) Verbreitung von Informationen zur Anti-Korruptionskultur innerhalb des Unternehmens und des Konzerns;
- (ii) Bewertung von Vertragspartnern;
- (iii) Einführung von Kommunikations- und Schulungsprogrammen;
- (iv) ständige Überwachung der Notwendigkeit, wenn überhaupt, Verfahren und Systeme zu aktualisieren.



Alle Unternehmen innerhalb der Interpump-Group sind aufgefordert, ein geeignetes organisatorisches Konzept zu entwickeln, um

- Aktivitäten mit Bezug auf materielle Zuwendungen, Spenden und Betreuungskosten zu steuern und zu überwachen;
- den Vorgang der Auswahl, Einstellung und Beurteilung von Personal zu steuern und zu überwachen;
- die Prozesse zur Vorbereitung des Jahresabschlusses und des konsolidierten Konzernabschlusses zu überwachen, wobei deren Korrektheit und Transparenz sichergestellt sein müssen;
- die Überwachung und Rückverfolgbarkeit von Zahlungsströmen zu gewährleisten;
- die ordnungsgemäße Verteilung der Zuständigkeiten und die Einhaltung von Prinzipien zu gewährleisten, die der Aufgabenteilung bei der Durchführung eines jeden Geschäftsvorganges zugrunde liegen;
- disziplinarische Maßnahmen zu treffen, wenn der erforderlichen Handlungsweise nicht nachgekommen wurde;
- die ordnungsgemäße Handhabung von erhaltenen Meldungen zu gewährleisten;
- die Einhaltung der vor Ort geltenden Bestimmungen und der vom Konzern gemachten Vorschriften, wenn diese strenger sind, sicherzustellen;
- die Rückverfolgbarkeit von Geschäftsvorgängen und die Archivierung von Dokumentationen sicherzustellen.

#### 4.14 GESCHENKE UND ZUWENDUNGEN

Es sind keinerlei Geschenke erlaubt, denen man nachsagen kann, dass ihr Wert normale Geschäftspraktiken bzw. Höflichkeitsbekundungen übersteigt oder die überhaupt gemacht wurden in der Absicht, eine Vorzugsbehandlung beim Verfolgen einer Aktivität, die mit den Geschäften von Interpump-Unternehmen zusammenhängt, zu erhalten. Insbesondere ist es verboten, deutschen oder ausländischen Beamten bzw. ihren Familien irgendeine Art von Zuwendung zukommen zu lassen, durch die ihr unabhängiges Urteil beeinflusst werden könnte oder die zum Erhalt eines wie auch immer gearteten Vorteils führen könnte. Des Weiteren ist es nicht erlaubt, an private Dritte direkt oder indirekt Zahlungen, Geschenke und andere Leistungen von irgendeiner Dienststelle zu machen oder sie ihnen anzubieten, um damit ihre Dienstpflichten zu beeinflussen oder zu belohnen. Ebenso ist es nicht erlaubt, von privaten Dritten direkt oder indirekt Zahlungen, Geschenke und andere Leistungen von irgendeiner Dienststelle zu erhalten, um damit eine Dienstpflicht zu beeinflussen oder zu belohnen.

Diese Vorschrift betrifft sowohl Geschenke, die versprochen bzw. angeboten werden, als auch Geschenke, die man erhält, wobei mit dem Begriff „Geschenke“ jede wie auch immer geartete Zuwendung gemeint ist.

Zusammenfassend soll sich jedes Interpump Unternehmen von Praktiken fernhalten, die vom Gesetz her verboten sind oder die nicht guten kaufmännischen Gepflogenheiten entsprechen oder die gemäß Ethik-Kodex von Unternehmen oder Organisationen, mit denen ein Interpump-Unternehmen Geschäftsbeziehungen unterhält, nicht erlaubt sind, wenn der Inhalt bekannt ist. Als eine absolute Ausnahme kann es zulässig sein, ausschließlich Geschenke anzunehmen, die von rein symbolischer oder persönlicher Natur sind, vorausgesetzt, dass solche Geschenke einen Betrag von € 100,00 nicht übersteigen. Ebenso dürfen die einzig erlaubten Geschenke an Dritte nur einen geringen wirtschaftlichen Wert haben und auf keinen Fall den Betrag von € 100,00 übersteigen oder sie müssen darauf abzielen, das Markenimage des Unternehmens zu fördern.

Auf jeden Fall müssen sämtliche offerierten oder erhaltenen Geschenke – ausgenommen davon sind Geschenke von geringem wirtschaftlichen Wert, die demnach einen Betrag von € 100,00 nicht übersteigen – adäquat dokumentiert werden, damit das Aufsichtsorgan der Gesellschaft oder in jedem Fall der Interpump Group S.p.A. angemessene Überprüfungen vornehmen kann.

Geldofferten an Personal eines Interpump Unternehmens seitens Kunden, Lieferanten oder Dritter mit dem Ziel, Handlungen unter Verstoß gegen seine Pflichten durchzuführen oder zu unterlassen, sind illegal und können aufgrund geltender Gesetze strafrechtlich verfolgt werden.

Interpump-Personal, das Gratifikationen oder Vergünstigungen erhält, die nicht unter die Klassifikation „erlaubte Gratifikationen oder Vergünstigungen“ fallen, muss das Aufsichtsorgan darüber in Kenntnis setzen, das die Angemessenheit eines solchen Geschenks oder einer solchen Gratifikation bewertet und den Absender über die entsprechende Unternehmenspolitik von Interpump unterrichten wird.

#### 4.15 BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND PRODUKTQUALITÄT

Interpump erachtet Kundenzufriedenheit als einen Faktor oberster Wichtigkeit zur Untermauerung seines Erfolges. Besondere Beachtung wird dem Verstehen von Kundenbedürfnissen gewidmet und der Vorbereitung von Lösungen, die bestmöglich an diese Bedürfnisse angepasst sind. Die Strategie von Interpump liegt speziell darin, adäquate Qualitätsstandards für angebotene Dienstleistungen/Produkte auf der Basis von vorherbestimmten Stufen zu gewährleisten und in regelmäßigen Abständen die erkannte Qualitätsstufe zu überwachen.

#### 4.16 BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN

Es wurden Beschaffungsverfahren entwickelt mit der Notwendigkeit, den größtmöglichen Wettbewerbsnutzen für Interpump zu erzielen, der Absicht eine Chancengleichheit für alle Lieferanten zu gewährleisten unter Berücksichtigung der Loyalitäts- und Unparteilichkeitsprinzipien. Bei der Auswahl eines Lieferanten ist es nicht erlaubt, einen solch übermäßigen Druck auszuüben, so dass ein Lieferant vor einem anderen bevorzugt wird. Dies würde die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen untergraben, das der Markt in das Unternehmen Interpump setzt in Bezug auf Transparenz und strikte Anwendung der Gesetze und Unternehmensverfahren.

#### 4.17 BEZIEHUNGEN ZU INSTITUTIONEN

Beziehungen zu Institutionen bleiben ausschließlich speziell autorisierten Unternehmensstellen vorbehalten. Die Beziehungen müssen durch größtmögliche Transparenz, Klarheit und Integrität gekennzeichnet und derart gestaltet sein, dass vermieden wird, dass das Personal der privaten oder öffentlichen Institutionen, mit denen das Unternehmen Beziehungen unterhält, dazu veranlasst wird, unvollständige, verfälschte, zweideutige oder irreführende Interpretationen abzugeben.



### 4.18 UMWELT

Interpump verpflichtet sich, die Umwelt als Primär-Rohstoffquelle zu schützen. Jedes Interpump Unternehmen betrachtet den Schutz der Umwelt zum Nutzen der Allgemeinheit und zukünftiger Generationen als eine wesentliche Aufgabe und übernimmt die am besten geeigneten Umweltschutzmaßnahmen und fördert und plant die Entwicklung von Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem besagten Ziel. Zu diesem Zweck verpflichtet Interpump sich, bei seinen Aktivitäten die Auswirkungen auf die Umwelt und die Landschaft so gering wie möglich zu halten unter Beachtung der Rechtsvorschriften und des Fortschritts der wissenschaftlichen Forschung und der besten Methoden in dem Bereich. Interpump unternimmt besonders eine pro-aktive Annäherung an die umweltbedingten Herausforderungen, indem sie Richtlinien anwendet, die auf eine schrittweise Minderung von direkten und indirekten Auswirkungen ihrer Aktivitäten abzielen sowie auf die Förderung eines größeren Bewusstseins und Engagements gegenüber der Umwelt, sowohl vor Ort (Bodenqualität, Luft und Wasser in dem Gebiet, in dem Interpump agiert) als auch in Bezug auf globale Herausforderungen (Klimawechsel und Artenvielfalt).

Drittparteien sind ebenfalls verpflichtet, die Instruktionen dieses Abschnittes einzuhalten.

### 4.19 WIRTSCHAFTLICHE BEZIEHUNGEN ZU POLITISCHEN PARTEIEN, GEWERKSCHAFTEN UND VERBÄNDEN

Die Interpump-Group gewährt politischen Parteien, deren Repräsentanten oder Kandidaten in Deutschland oder dem Ausland keine finanzielle Unterstützung und sponsert auch keine Tagungen oder Veranstaltungen, die die Verbreitung politischer Propaganda zum Thema haben. Das Unternehmen nimmt ebenfalls Abstand davon, irgendeine Art von Druck auf Politiker auszuüben (zum Beispiel durch die Annahme von Empfehlungen bei der Einstellung von Personal, Beraterverträgen etc.).

Die Interpump-Group macht keine Spenden an Organisationen, mit denen ein Interessenkonflikt bestehen kann (Gewerkschaften zum Beispiel), es sei denn in voller Übereinstimmung mit den entsprechenden Rechtsvorschriften und in voller Transparenz.

Jedes Interpump Unternehmen erkennt die zuständige Gewerkschaft an und verpflichtet sich zu loyaler Zusammenarbeit mit dieser.

### 4.20 BEZIEHUNGEN ZU KARTELLBEHÖRDEN UND REGULIERUNGSSTELLEN

Jedes Interpump Unternehmen garantiert die völlige und gewissenhafte Einhaltung der Kartellbestimmungen sowie der Vorschriften der Marktregulierungsstellen. Interpump Unternehmen halten keine von den Kartellbehörden oder anderen Regulierungsstellen in ihren Überwachungsfunktionen benötigten Informationen zurück oder verzögern sie, und das Unternehmen arbeitet auch pro-aktiv mit während des Verlaufs der Ermittlungen.

### 4.21 SUBVENTIONEN UND DARLEHEN

Erhaltene Zuschüsse, Subventionen oder Darlehen von der Europäischen Union, der deutschen Regierung oder irgendeiner anderen Behörde, selbst in bescheidener Höhe, müssen für den Zweck verwendet werden, für den sie beantragt und ausgezahlt wurden.

Desgleichen sollen die Empfänger des vorliegenden Ethik-Kodexes im Fall der Beteiligung an öffentlich ausgeschriebenen Verfahren unter Beachtung der Gesetze und bester Handelsbräuche agieren und speziell davon absehen, Maßnahmen zu ergreifen, die die Behörden dazu veranlassen könnten, so zu handeln, dass das Interpump-Unternehmen ungerechtfertigt begünstigt wird.

### 4.22 MASSEN MEDIEN

Beziehungen zu den Massenmedien sind gekennzeichnet durch die Beachtung der Grundsätze des Informationsrechtes. Mitteilungen zum Umfang von Daten und Informationen müssen wahrhaftig, genau, eindeutig, transparent, respektvoll gegenüber der Würde und Intimsphäre des Einzelnen, abgestimmt und verbunden mit den Grundsätzen von Interpump sein. Informationen über Interpump, die an die Massenmedien weitergegeben werden, dürfen nur durch speziell bevollmächtigte Firmenmitarbeiter veröffentlicht werden oder mit der Erlaubnis der Letzteren gemäß den hier im Ethik-Kodex dargelegten Verfahren.

In allen Fällen und speziell in Verbindung mit Massenmedien ist es verboten, Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit zu fördern oder zu erregen, nicht zuletzt wenn dadurch ein Risiko der Verbreitung und Verknüpfung zur Leugnung des Holocaust, Völkermord, Verbrechen gegen die Menschlichkeit oder Kriegsverbrechen besteht.

### 4.23 ANTI-GELDWÄSCHE UND TERRORISMUS

Die Interpump-Group verpflichtet sich, alle Aktivitäten in voller Übereinstimmung mit den geltenden Anti-Geldwäsche und Anti-Terrorismus Vorschriften sowie den Bestimmungen der deutschen und internationalen Behörden zu tätigen. Interpump verpflichtet sich, jegliche verdächtige Transaktionen hinsichtlich Fairness und Transparenz in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, abzulehnen.

Beim Unterhalt von Geschäftsbeziehungen und der Durchführung von Geschäftsaktivitäten sollen weder das Unternehmen noch die Mitarbeiter in irgendeiner Weise und unter irgendwelchen Umständen in Fälle von Geldwäsche, selbst-Wäsche oder Wiederverwendung von Geld verwickelt sein, die von rechtswidrigen bzw. kriminellen Aktivitäten herrühren, egal ob von interner oder externer Stelle und / oder von Aktivitäten, die Terrorismus helfen oder fördern.

Ehe Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und anderen Partnern eingegangen oder Verträge mit ihnen abgeschlossen werden, müssen das Unternehmen und die Angestellten die moralische Integrität, den Ruf und den guten Namen des Gegenübers prüfen.

Drittparteien sind ebenfalls verpflichtet, die Instruktionen dieses Abschnittes einzuhalten.

### 4.24 EXPORT VON PRODUKTEN

Jedes Interpump Unternehmen hält die Regeln der Dual-Use Richtlinie beim Export von Produkten ein, unter Berücksichtigung von Teilen, die man beim Zerlegen der Produkte erhält.

Jedes Interpump Unternehmen verpflichtet sich außerdem, dass alle Geschäftsaktivitäten in jedem Fall die Verletzung von internationalen Gesetzen hinsichtlich Embargo und Exportkontrolle vermeiden, in allen Ländern die davon betroffen sind.

### 4.25 GEISTIGES EIGENTUM

Jedes Interpump Unternehmen schützt die eigenen Rechte an geistigem Eigentum, worunter Patente, Markenzeichen, Industriedesignrechte und Urheberrechte fallen, und beachtet die angewandte Strategie und Politik zum Schutz dieser Rechte sowie die geistigen Eigentumsrechte anderer.

Des Weiteren erlaubt die Unternehmenspolitik kein ungenehmigtes Kopieren von Computerprogrammen oder von Papieren und anderen Arbeiten, die durch Urheberrechte geschützt sind. Insbesondere respektiert jedes Interpump Unternehmen die Lizenzvereinbarungen in Bezug auf die Herstellung und den Vertrieb von Produkten und die Verträge mit Softwarelieferanten; die Nutzung von Software und Dokumentationen muss konform sein mit den vorgenannten Vereinbarungen.

### 4.26 WETTBEWERB UND EXPORTKONTROLLEN

Sämtliche Beziehungen zu tatsächlichen oder möglichen Wettbewerbern sind durch Fairness und Aufrichtigkeit gekennzeichnet und daher verachtet Interpump jedwede Praktik, die den Handel oder irgendeine andere geschäftliche Tätigkeit durch unfaire Geschäftspraktiken beeinträchtigt.

### 4.27 ORGANISIERTE KRIMINALITÄT

Jedes Interpump Unternehmen verbietet jede Handlungsweise – auch indirekt, wodurch organisierte Kriminalität sowohl im Inland als auch im Ausland unterstützt werden, und verbietet insbesondere eine Zusammenarbeit zu dem Zweck, kriminelle Tätigkeiten durchzuführen und Tätigkeiten, die im illegalen Verkauf von Waffen oder Drogen oder Betäubungsmitteln enden. Drittparteien sind ebenfalls verpflichtet, die Instruktionen dieses Abschnittes einzuhalten.

## 5. UMSETZUNGSMODALITÄTEN

### 5.1 KOMMUNIKATION UND SCHULUNG

Der Ethik-Kodex wird internen und externen Geschäftsinteressenten durch besondere Kommunikationsaktivitäten zugänglich gemacht.

Um ein angemessenes Verständnis dieses Kodex zu gewährleisten, erstellt und führt jede Konzerngesellschaft Fortbildungsmaßnahmen durch, die durch den Vorsitzenden des Aufsichtsorgans – initiiert werden, die geeignet sind, das Bewusstsein für die zugrunde liegenden Grundsätze und ethischen Standards zu fördern. Solche Schulungsmaßnahmen unterscheiden sich je nach Aufgabe und spezifischer Verantwortlichkeit der betroffenen Mitarbeiter.

### 5.2 KONFLIKT MIT DEM ETHIK-KODEX

Sollte auch nur eine der Bestimmungen des vorliegenden Kodexes mit Vorschriften in Konflikt kommen, die in den internen Bestimmungen und Verfahren enthalten sind, so ist der Kodex maßgebend und herrscht vor allen anderen derartigen Vorschriften vor.

### 5.3 HANDHABUNG VON BERICHTEN

Interpump wendet bei der Handhabung von Berichten eine Politik an, die mit entsprechenden national und international bewährten Verfahren im Einklang steht und mit allen derzeit gültigen behördlichen und gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmt.

Das Unternehmen verpflichtet sich zu gewährleisten, dass die zuständigen Stellen im Unternehmen bzw. Konzern über sämtliche Fälle der Nichteinhaltung informiert werden und diese von ihnen bearbeitet werden.

Bei der Handhabung von ihnen zugetragener Fälle der Nichteinhaltung bezieht sich das Interpump Unternehmen auf folgende Grundsätze:

- Schutz sowohl der Person, die den Bericht verfasst hat (= Schutz des Whistleblowers), als auch der Person, die berichtet hat, von irgendeiner Art von Vergeltung und/oder Diskriminierung;
- Schutz der Geheimhaltung der Identität der berichtenden Person
- Bewertung und Überprüfung des Inhalts von anonymen Whistleblower-Berichten, wenn diese auf präzisen und nachvollziehbaren Fakten beruhen;
- Speicherung von Daten über alle Berichte auf speziellen elektronischen Datenträgern an Orten mit eingeschränktem Zugang, die spezielle Legitimationen erfordern

Unbeschadet des oben Gesagten sind Interpump Mitarbeiter und Drittparteien aufgefordert, sämtliche Fälle der Nichteinhaltung, die ihnen während der Ausübung ihrer Aktivitäten zu Ohren kommen, direkt an den Aufsichtsrat der Interpump-Group S.p.A. über die zur Verfügung gestellten Kanäle zu melden (Bericht per e-mail an die E-Mail [organismodivigilanza@interpumpgroup.it](mailto:organismodivigilanza@interpumpgroup.it) oder per Post an:

Interpumpgroup S.p.A.  
c/o Supervisory Body  
via E. Fermi, 25  
42049 S. Ilario D'Enza, Reggio Emilia  
Italy)

## 6. STRAFEN

Das vollständige Einhalten des Ethik-Kodexes gilt als ein wesentlicher Bestandteil vertraglicher Verpflichtungen, die mit Mitarbeitern und Drittparteien eingegangen wurden. Dies erfolgt zusätzlich zu der Verpflichtung, die allgemeinen Pflichten der Treue, des Anstandes und Durchführung des Arbeitsvertrages in gutem Glauben einzuhalten.

Jeder Verstoß gegen die Vorschriften des Ethik-Kodexes kann als ein Verstoß der aus dem Arbeitsverhältnis hervorgehenden Verpflichtungen angesehen werden und bringt die im Arbeitsvertrag und Gesetz vorgesehenen Konsequenzen mit sich, einschließlich disziplinarischer Maßnahmen oder der Lösung des Arbeitsvertrages. Diese können auch zur Forderung der Erstattung von Verlusten führen, die den Konzerngesellschaften oder der gesamten Gruppe entstanden sind.

In Bezug auf externes Personal sowie Drittparteien bildet jeder Verstoß gegen die Vorschriften des Ethik-Kodexes eine schwerwiegende Verletzung der vertraglichen Verpflichtungen und bringt automatisch alle entsprechenden rechtlichen Konsequenzen mit sich, einschließlich der Kündigung des Vertrages oder der Bestellung. Diese Folgen können auch zur Forderung der Erstattung von Verlusten führen, die den Konzerngesellschaften oder der gesamten Gruppe entstanden sind