



**HAMMELMANN®**

# ETHIK-Kodex

August 2018

**Hammelmann GmbH**

Carl-Zeiss-Straße 6 – 8  
59302 Oelde – Germany  
[www.hammelmann.de](http://www.hammelmann.de)

# INHALT

## 1. EINFÜHRUNG

- 1.1 Hammelmann-Unternehmensleitbild
- 1.2 Anwendungsbereich
- 1.3 Annäherung an Geschäftsinteressenten
- 1.4 Nicht ethisches Verhalten
- 1.5 Zielvorstellungen des Ethik-Kodexes

## 2. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

- 2.1 Unparteilichkeit
- 2.2 Ehrlichkeit
- 2.3 Anstand
- 2.4 Vertraulichkeit
- 2.5 Der Wert des Personals
- 2.6 Fairness bei der Ausübung von Autorität
- 2.7 Verantwortung
- 2.8 Kommunikation

## 3. INTERNE KONTROLLE

## 4. VERHALTENSKRITERIEN

- 4.1 Markttransparenz Interpump Group
- Abschnitt II - Verhaltenskriterien in Bezug auf Mitarbeiter
- 4.2 Einstellung von Personal
- 4.3 Mitarbeiterführung
- 4.4 Gesundheit und Sicherheit
- 4.5 Sicherheit und Schutz des Personals
- 4.6 Schutz der eigenen Persönlichkeit
- 4.7 Vertraulichkeit und Verschwiegenheit/Geheimhaltung
- 4.8 Erfassung und Verbreitung von Informationen
- 4.9 Interessenkonflikte
- 4.10 Die Interessen der Direktoren
- 4.11 Schutz des Firmenvermögens und Einhaltung der Firmengrundsätze
- Abschnitt III - Verhaltenskriterien in Bezug auf die Durchführung von Geschäftsaktivitäten
- 4.12 Allgemeine Bestimmungen
- 4.13 Anti-Korruptionsprogramm
- 4.14 Geschenke und Zuwendungen
- 4.15 Beziehungen zu Kunden und Produktqualität
- 4.16 Beziehungen zu Lieferanten
- 4.17 Beziehungen zu Institutionen
- 4.18 Umwelt
- 4.19 Wirtschaftliche Beziehungen zu politischen Parteien, Gewerkschaften und Verbänden
- 4.20 Beziehungen zu Kartellbehörden und Regulierungsstellen
- 4.21 Subventionen und Darlehen
- 4.22 Massenmedien
- 4.23 Geldwäsche und Terrorismus
- 4.24 Ausfuhr von Produkten
- 4.25 Geistiges Eigentum
- 4.26 Wettbewerb
- 4.27 Organisierte Kriminalität

## 5. UMSETZUNGSMODALITÄTEN

- 5.1 Kommunikation und Schulung
- 5.2 Konflikt mit dem Ethik-Kodex
- 5.3 Handhabung von eingegangenen Berichten

## 6. KONVENTIONALSTRAFEN

## 1. EINFÜHRUNG

Dieses Dokument, Ethik-Kodex genannt (nachstehend auch „Kodex“ genannt), drückt die Verpflichtung und ethische Verantwortung aus, die bei der Verfolgung von Geschäftsaktivitäten und der Ausführung von Unternehmenstätigkeiten durch die Mitarbeiter der Hammelmann GmbH (nachstehend auch „Hammelmann“ oder „Unternehmen“ genannt) übernommen werden, ob es sich nun um Direktoren, Angestellte oder Mitarbeiter in einem weitgefassten Sinne handelt einschließlich jener, die auf einer „de facto Basis“ oder in anderer Weise Repräsentations-, Verwaltungs- oder Führungspositionen einnehmen bzw. im Namen/Auftrag des Unternehmens handeln (nachstehend „Mitarbeiter“ genannt).

Im Hinblick auf Berater, Lieferanten und sämtliche anderen Drittpersonen einschließlich Kunden, die mit Hammelmann zusammenarbeiten (nachstehend „Drittpersonen“ genannt), ist die Unterschrift unter diesen Kodex oder einen Auszug daraus und die Einhaltung der im Kodex enthaltenen Bestimmungen und Prinzipien auf jeden Fall eine wesentliche Bedingung für die Unterzeichnung von Verträgen jeglicher Art zwischen ihnen und Hammelmann. 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.

### 1.1 HAMMELMANN-UNTERNEHMENSLEITBILD

Hammelmann macht es sich zum Leitbild, bei seiner Tätigkeit durch die Anwendung von Innovation und Qualität zu Spitzenleistungen zu kommen. Innovation ist ein permanentes Ziel der Hammelmann-Mitarbeiter 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 Hammelmann-Aktivitäten. Qualität gründet auf ständige, sehr sorgfältige und methodische Kontrollen und Überwachungen in jeder Phase des Geschäftslebens und bei jedem Schritt des Produktionsvorganges, vom Kauf der Rohstoffe bis hin zum fertigen Endprodukt. Die Hammelmann-Qualität ist das Ergebnis einer gemeinsamen Unternehmenskultur, die alle Teile des Unternehmens durchdringt und durch die Herstellung mit Garantie versehener, effizienter Produkte reflektiert wird, die unkompliziert und intuitiv genutzt werden können und die den modernsten Anforderungen entsprechen und die den Verbrauch von Ressourcen einschränken mit höchstem Respekt gegenüber den Anwendern und der Umwelt.

### 1.2 ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Ethik-Kodex gilt für Hammelmann und ist folglich bindend für das Verhalten der gesamten Mitarbeiter\*) und, soweit zutreffend, auch für das Verhalten von Drittpersonen\*). Hammelmann ist verpflichtet, Drittpersonen (einschließlich denjenigen, die nur eine gelegentliche oder zeitlich befristete Verbindung mit dem Unternehmen haben) den Ethik-Kodex zur Kenntnis zu bringen. Es ist erforderlich, dass Drittpersonen bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten die Grundsätze und die in diesem Kodex verankerten Verpflichtungen einhalten. Falls Drittpersonen den Bestimmungen dieses Kodexes in Teilen oder insgesamt nicht nachkommen, denen sie zuvor zugestimmt hatten, oder sich weigern, diesen zuzustimmen, so wird Hammelmann notwendige interne Maßnahmen zur Einhaltung ergreifen.

Der Ethik-Kodex ist sowohl in Deutschland als auch im Ausland gültig unter Beachtung der kulturellen, sozialen, wirtschaftlichen und behördlichen Vielfalt, die in den verschiedenen Ländern herrscht, in denen Hammelmann seine Geschäfte führt.

\*) Wie in der Einführung erwähnt, ist der Begriff der „Mitarbeiter“ immer im weitgefassten Sinne zu sehen, d. h. nicht nur Hammelmann-Personal ist gemeint, sondern auch Personen, die im Namen/Auftrag von Hammelmann handeln. Der Begriff der „Drittpersonen“ ist ebenfalls in der Einführung erläutert.

### **1.3 ANNÄHERUNG AN GESCHÄFTSINTERESSENTEN**

Hammelmann 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 Hammelmann-Mission ist und die beträchtliche Anteile im Wirkungskreis des Konzerns halten. Geschäftsinteressenten umfassen daher Parteien, die Investitionen tätigen, die mit den Hammelmann-Aktivitäten verbunden sind, Aktionäre, Angestellte und andere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner im Allgemeinen.

### **1.4 NICHT ETHISCHES VERHALTEN**

Beim Nachgehen von Geschäftsaktivitäten gefährdet nicht ethisches Verhalten das Vertrauensverhältnis zwischen Hammelmann 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.

### **1.5 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 bestätigt Gläubigern die Vertrauenswürdigkeit des Unternehmens. Zielsetzung dieses Ethik-Kodexes ist es, einen Führungsstil zu erreichen, der auf ethisches Verhalten, professionelle Integrität und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sowohl bei internen (Topmanagement, mittleres Management, Angestellte) als auch bei externen Beziehungen (Unternehmen und Markt) basiert mit dem Ziel, eindeutige Verhaltensmaßstäbe und den notwendigen wirtschaftlichen Nutzen, der aus der Festigung des guten Namens des Unternehmens erwächst, zu fördern.

## **2. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE**

Der Kodex besteht aus einer Reihe von Prinzipien, deren Beachtung von fundamentaler Wichtigkeit ist in Bezug auf einwandfreien Betrieb, Betriebssicherheit und das Gesamtbild von Hammelmann. Diese Prinzipien bilden einen Markstein für Arbeitsweise, Verhalten sowie die internen und externen Beziehungen des Unternehmens.

### **2.1 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 Hammelmann jegliche Art von Diskriminierung, sei es aufgrund des Alters, Geschlechtes, sexueller Neigung, Gesundheit, Rasse, Nationalität, politischer Ansichten oder der Religion seines Gegenübers.

### **2.2 EHRlichkeit**

Im Rahmen ihres beruflichen Handelns wird von den Hammelmann-Mitarbeitern und von Drittpersonen, die mit Hammelmann zusammenarbeiten, verlangt, dass sie sich gewissenhaft an die jeweils vor Ort geltenden Gesetze und diesen Ethik-Kodex halten. Keinesfalls darf die Verfolgung von Interessen bzw. der wahrgenommene Vorteil von Hammelmann jegliche Form unehrlichen Verhaltens jemals rechtfertigen.

## **2.3 ANSTAND**

Bei der Verfolgung jeglicher Aktivitäten wird von den Hammelmann-Mitarbeitern verlangt, ein ethisches Verhalten anzunehmen, das auf den Prinzipien von Anstand, Transparenz und Professionalität gründet. Daher müssen Mitarbeiter jeden möglichen bzw. tatsächlich bestehenden Konflikt zwischen ihren eigenen Interessen, direkt oder indirekt, und den Interessen von Hammelmann vermeiden.

## **2.4 VERTRAULICHKEIT**

Nicht zuletzt unter Einhaltung der Vorschriften, die den Schutz von vertraulichem Know-how und vertraulichen Geschäftsinformationen vor deren illegaler Beschaffung, Nutzung und Verbreitung regeln, stellt Hammelmann die Vertraulichkeit von Informationen, Dokumenten, Studien, Initiativen, Projekten und Verträgen, die sich in ihrem Besitz befinden, sicher und leitet Schritte ein, um diese Fülle an Informationen zu sichern und um zu verhindern, dass unbefugte Personen Kenntnis davon erlangen. Ebenso vermeidet Hammelmann es, nach vertraulichen Daten oder Informationen unter Verletzung der geltenden Vorschriften zu suchen und in deren Besitz zu gelangen.

## **2.5 DER WERT DES PERSONALS**

Das Personal von Hammelmann ist ein unentbehrlicher Faktor für den Erfolg des Unternehmens. Aus diesem Grund schützt und fördert Hammelmann den Wert seines Personals mit dem Ziel, das Wissen und die Fertigkeiten, über die jeder einzelne Mitarbeiter verfügt, zu verbessern und zu vertiefen.

Bei all seinen Tätigkeiten verfolgt und befürwortet Hammelmann die Achtung der Menschenrechte und insbesondere die Achtung vor dem menschlichen Leben, die Freiheit und Würde des Einzelnen, Gerechtigkeit, Fairness und Solidarität. Dieselbe Achtung wird von Drittpersonen erwartet.

Hammelmann gewährleistet die physische und moralische Sicherheit seiner Mitarbeiter; insbesondere, dass die Arbeitsbedingungen mit Respekt vor der persönlichen Würde des Einzelnen gestaltet sind und dass das Arbeitsumfeld sicher und gesundheitlich unbedenklich ist. Ebenso wird von Drittpersonen erwartet, dass sie die physische und moralische Unversehrtheit ihres Personals sicherstellen, ob sich die Personen nun in einem Angestellten- oder einem anderen Arbeitsverhältnis befinden. Auch hier sollten sichere und gesundheitlich unbedenkliche Arbeitsplätze unter Achtung der persönlichen Würde des Einzelnen garantiert sein.

Hammelmann garantiert die Versammlungsfreiheit der Arbeiter und erkennt das Recht auf Tarifverhandlungen an.

Forderungen und Drohungen, die Mitarbeiter oder Drittpersonen zu rechtswidrigen Handlungen bzw. zum Verstoß gegen diesen Ethik-Kodex veranlassen, werden nicht toleriert.

## **2.6 FAIRNESS BEI DER AUSÜBUNG VON AUTORITÄT**

Bei allen Beziehungen, die mit der Schaffung hierarchisch strukturierter Verhältnisse, insbesondere mit Mitarbeitern, einhergehen, ist Hammelmann bemüht, dass solch eine Autorität auf faire und gerechte Art und Weise ausgeübt wird, bei der jegliche Form von Missbrauch vermieden wird. Hammelmann garantiert insbesondere, dass solch eine Autorität nicht zum Machtmissbrauch führt, wodurch die Würde und Unabhängigkeit von Mitarbeitern verletzt werden und dass bei Entscheidungen über die Arbeitsorganisation deren Würde und Werte bewahrt werden.

## 2.7 VERANTWORTUNG

Alle Mitarbeiter leisten ihre Arbeit und Tätigkeiten mit Sorgfalt, Effizienz und Anstand und sie nutzen die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel und Zeit auf die bestmögliche Art und Weise und übernehmen die Verantwortung für die Ausübung ihrer Aufgaben.

## 2.8 KOMMUNIKATION

Hammelmann organisiert es, alle Mitarbeiter und Drittpersonen über die Bestimmungen und die Anwendungen dieses Ethik-Kodexes zu informieren, und verlangt von ihnen, den Kodex einzuhalten. Insbesondere veranlasst Hammelmann, diesen Kodex an die vorgesehenen Empfänger zu verteilen, die Bestimmungen des Kodexes zu interpretieren und zu erklären, das derzeitige Einhalten des Kodexes zu überprüfen und die Bestimmungen in Bezug auf etwaige neuer Erfordernisse, die sich von Zeit zu Zeit ergeben, zu aktualisieren.

## 3. INTERNE KONTROLLE

Hammelmann wendet spezifische Systeme zur internen Kontrolle an, die darauf abzielen, **(i)** die Angemessenheit der verschiedenen Geschäftsprozesse hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Kostenkontrolle sicherzustellen; **(ii)** die Zuverlässigkeit und Genauigkeit von Buchungsposten zu gewährleisten und deren Reinvermögen sicherzustellen; **(iii)** die Übereinstimmung von Betriebsaktivitäten mit sowohl internen als auch externen 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 die Aufgabentrennung regeln, zu gewährleisten. Jedes Unternehmen im Interpump-Konzern hat sein eigenes internes Kontrollsystem über seine Geschäftsprozesse, was in der wesentlichen Verantwortung des Betriebsmanagements liegt. Diese Kontrollen sind ein wesentlicher Bestandteil eines jeden Geschäftsprozesses.

## 4. VERHALTENSKRITERIEN

### 4.1 MARKTTRANSPARENZ Interpump Group

Die Interpump Group verfolgt ihre Mission, indem sie die völlige Transparenz bei Entscheidungsprozessen sicherstellt. Zu diesem Zweck liefert der Konzern alle notwendigen Informationen, um sicherzustellen, dass Investoren fundierte Entscheidungen treffen, die auf den Unternehmensstrategien, der Ertragslage und den Ertragsvorhersagen in Bezug auf das eingesetzte Kapital beruhen.

Die gesamte Finanzkommunikation der Interpump Group ist darauf ausgerichtet, die Stimmigkeit der an Investoren veröffentlichten Bekanntmachungen sicherzustellen; sie zeichnet sich nicht nur durch Einhaltung aller geltenden Vorschriften aus, sondern auch durch zahlreiche Treffen mit der Finanzgemeinschaft an Firmensitzen rund um den Erdball, den Telefonkonferenzen, die anlässlich größerer Firmenevents im Konzern abgehalten werden, und der ständigen Aktualisierung der Konzern-Webseite.

## **ABSCHNITT II**

### **Verhaltenskriterien in Bezug auf Mitarbeiter**

#### **4.2 EINSTELLUNG VON PERSONAL**

Die Bewertung möglicher Bewerber beruht immer darauf, wie gut die Profile der Bewerber den erwarteten Profilen und den damit verbundenen Unternehmensanforderungen entsprechen, für alle Beteiligten im Einklang mit dem Prinzip der beruflichen Chancengleichheit und dem Nichtvorliegen einer Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Nationalität oder Alter. Die gewünschten Informationen werden unbedingt benötigt, um die Aspekte der beruflichen und psychologischen Eignung dieser Profile zu überprüfen, wobei die Privatsphäre und die persönliche Meinung der betreffenden Bewerber uneingeschränkt geachtet werden.

Hammelmann ist bestrebt, keine Bewerber zu bevorzugen, die durch Dritte vorgestellt wurden, insbesondere, wenn dies durch Personen der öffentlichen Verwaltung oder durch Kunden erfolgte.

Ähnliche Prinzipien müssen befolgt werden bei der Auswahl von Personen/Parteien, die im Namen bzw. Auftrag von Hammelmann agieren.

Hammelmann verbietet jegliche Art von Zwangsarbeit bzw. Ausbeutung durch Kinderarbeit, duldet keine Menschenrechtsverletzungen und handelt unter strikter Einhaltung der deutschen Gesetze und internationaler Übereinkommen zu diesen Themengebieten und anderer gültiger und vor Ort geltender Gesetze.

Ebenso toleriert Hammelmann keinerlei Art von Schwarzarbeit. Insbesondere beschäftigt das Unternehmen weder direkt noch indirekt Staatsbürger aus Drittländern, die keine rechtmäßige Aufenthaltserlaubnis besitzen. Eine vergleichbare Beachtung dieses Prinzips wird von Drittpersonen erwartet.

Allgemeiner gesehen ist es verboten, die illegale Einreise von Personen in das Hoheitsgebietes des Staates oder eines anderen Staates, dessen Staatsangehörigkeit diese Personen nicht besitzen und für den sie auch keine Daueraufenthaltsgenehmigung besitzen, zu ermöglichen, da sämtliche Verhaltensweisen bezwecken, ihren illegalen Aufenthalt zu ermöglichen.

#### **4.3 MITARBEITERFÜHRUNG**

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

Von jedem Vorgesetzten wird verlangt, dass er die Arbeitszeit seiner Mitarbeiter optimal ausnutzt und Ergebnisse verlangt, die den Aufgaben des jeweiligen Mitarbeiters entsprechen und gut mit den Arbeitsorganisationsplänen vereinbar sind. Gleichzeitig muss die Arbeitszeit mit den geltenden Vorschriften, die Arbeitsstunden, Ruhezeiten und Urlaub regeln, im Einklang stehen.

Befehle, um einer hierarchisch höhergestellten Person zu gehorchen, gelten als Autoritätsmissbrauch, wenn sie eine Dienstleistung, persönliche Gefallen oder irgendein anderes Verhalten erfordern, was gegen diesen Kodex verstößt.

Hammelmann fördert die Beteiligung von Mitarbeitern an der Ausführung von Arbeiten einschließlich deren Beteiligung an Diskussionen und Entscheidungen, die dazu beitragen, Unternehmensziele zu erreichen. Vereinbar mit den Anforderungen des Unternehmens, hilft es Managern, sich verschiedene Standpunkte anzuhören, um endgültige Entscheidungen zu treffen. Dies vorausgeschickt, müssen Mitarbeiter immer dazu beitragen, die getroffenen Entscheidungen in die Tat umzusetzen.

### 4.4 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Hammelmann strebt danach, eine Kultur der Sicherheit zu verbreiten und zu festigen, das Bewusstsein für Risiken zu entwickeln, die Einhaltung bestehender lokaler Vorschriften zu prüfen und ein verantwortungsvolles Verhalten aller Mitarbeiter zu fördern. Das Unternehmen strebt ebenfalls danach, die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitern und die Interessen aller anderen Geschäftsinteressenten zu schützen, insbesondere durch vorbeugende Maßnahmen.

Hammelmann arbeitet daran, sein Personal, sein Betriebsvermögen und sein Kapital dadurch zu schützen, dass es ständig die notwendigen Synergien herausucht, nicht nur innerhalb des eigenen Unternehmens, sondern auch gemeinsam mit Lieferanten, anderen Unternehmen, Kunden und beteiligten Drittpersonen/-parteien. Zu diesem Zweck führt Hammelmann Maßnahmen technischer und organisatorischer Art durch:

- eine ständige Analyse der Risiken und Schwachstellen bei Abläufen im Hinblick auf die zu schützenden Ressourcen;
- eine ständige Verbesserung der Vorbeugungsmaßnahmen;
- die rechtzeitige Vorbereitung/Aktualisierung von notwendigen Maßnahmen und Betriebsmitteln;
- die Übernahme bester Technologien;
- Überwachung und Aktualisierung von Arbeitsmethoden;
- Planung und Durchführung von Schulungs- und Ausbildungsveranstaltungen und anderen Arten der Kommunikation.

Für die vorgenannten Zwecke und unter Beachtung der geltenden Sicherheitsvorschriften stützt Hammelmann sein Verhalten auf die nachfolgenden Grundsätze:

- die Bewertung und Beseitigung von Risiken und dort, wo dies nicht möglich ist, deren Minimierung, idealerweise am Ursprung;
- Austausch all dessen, was gefährlich ist, gegen sichere oder weniger gefährliche Alternativen;
- Einhaltung ergonomischer Richtlinien bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, bei der Wahl von Arbeitsutensilien und bei der Festlegung von Arbeits- und Herstellungsverfahren, nicht zuletzt um monotone und wiederkehrende Tätigkeiten abzumildern und die gesundheitsrelevanten negativen Auswirkungen solcher Arbeit zu reduzieren;
- Beachtung des technischen Fortschritts;
- Vorsorgemaßnahmen einplanen, ein einheitliches Konzept entwickeln, das alle technischen Aspekte abdeckt, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbedingungen, zwischenmenschliche Beziehungen und den Einfluss von Faktoren im Arbeitsumfeld;
- kollektiven Schutzmaßnahmen größere Aufmerksamkeit schenken als den persönlichen;
- die Angemessenheit der an die Arbeiter gegebenen Anweisungen.

Hammelmann wendet diese Grundsätze an, wenn es notwendige Maßnahmen ergreift, um die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeiter sicherzustellen einschließlich Risikobewertung, Mitteilungen und Schulung und allgemein bei der Vorbereitung der entsprechenden Systeme und Betriebsmittel.

Die Geschäftsleitung und die Betriebsleitung von Hammelmann sind verpflichtet, diesen Grundsätzen nachzukommen; insbesondere, wenn Entscheidungen bzw. Wahlen getroffen werden müssen und später, wenn diese Entscheidungen umgesetzt werden müssen.

Drittpersonen müssen ebenfalls zusichern, dass sie die in diesem Kapitel enthaltenen Anweisungen befolgen.

## **4.5 SICHERHEIT UND SCHUTZ DES PERSONALS**

Hammelman strebt danach, das moralische Wohlergehen von Mitarbeitern zu schützen, indem es ein Anrecht auf Arbeitsbedingungen sicherstellt, bei denen die persönliche Würde respektiert wird. Das Unternehmen schützt 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).

In allen Lebenslagen verbietet Hammelman Mitarbeitern, ein Verhalten zu offenbaren, das als sexuelle Belästigung ausgelegt werden könnte, oder sich auf eine Art zu verhalten oder so zu reden, dass es für den Einzelnen Anstoß erregend bzw. beleidigend ist.

Mitarbeiter von Hammelman, die meinen, sie seien bedrängt oder diskriminiert worden aufgrund ihres Alters, Geschlechts, sexueller Neigung, Rasse, Gesundheitszustandes, Nationalität, politischer Meinungen bzw. religiöser Überzeugungen, können die Situation dem Aufsichtsorgan des Unternehmens, falls ernannt, schildern. Ungleichbehandlungen können nicht als Diskriminierung angesehen werden, wenn sie berechtigt oder aufgrund objektiver Kriterien vertretbar sind.

## **4.6 SCHUTZ DER EIGENEN PERSÖNLICHKEIT**

Hammelman verurteilt jegliche Handlung, die die Ausbeutung oder das Abhängigkeitsverhältnis eines Einzelnen mit sich bringen könnte, und erkennt die vorrangige Bedeutung des Schutzes Minderjähriger und der Unterdrückung jeglicher Form von Ausbeutung durch Kinderarbeit an.

Daher verpflichtet sich das Unternehmen, keinerlei Form von Ausbeutung oder Herabsetzung in ein Abhängigkeitsverhältnis eines Einzelnen, Minderjährige eingeschlossen, auszuüben. Eine ähnliche Verpflichtung wird von Drittpersonen verlangt.

## **4.7 VERTRAULICHKEIT UND VERSCHWIEGENHEIT/GEHEIMHALTUNG**

Sämtliche von Mitarbeitern in Ausübung ihrer Tätigkeit erhaltenen und verarbeiteten Informationen, Daten und Kenntnisse müssen streng vertraulich bleiben und entsprechend geschützt werden. Derartige Informationen dürfen weder innerhalb von Hammelman noch außerhalb des Unternehmens in irgendeiner Form verwendet, bekannt gegeben oder verbreitet werden, es sei denn, sie entsprechen den geltenden Vorschriften und Unternehmensabläufen.

Die Mitarbeiter von Hammelman müssen sämtliche Informationen, die ihnen aufgrund ihrer Arbeit zu Ohren kommen, vertraulich behandeln und sie müssen sehr darauf achten, dass sie durch ihr Verhalten vermeiden, Firmeninformationen an Kollegen oder Drittpersonen preiszugeben, die noch nicht öffentlich bekannt gegeben werden sollten. Konfrontiert mit Anfragen zu vertraulichen Unternehmensdaten und -informationen seitens Dritter wie Freunden, Privatpersonen, Journalisten, Finanzanalytikern und Investoren, haben die Mitarbeiter es zu unterlassen, derartige Daten und Informationen direkt oder indirekt herauszugeben, und müssen die Anfragen an die dafür zuständige Stelle im Unternehmen weiterleiten.

Hammelman ergreift geeignete Maßnahmen zum Schutz persönlicher Daten und garantiert, dass sie entsprechend den geltenden Rechtsvorschriften verarbeitet werden.

Ebenso wird von Drittpersonen/-parteien verlangt, die Vertraulichkeit der ihnen aufgrund ihres Einsatzes zur Kenntnis gelangten Informationen über Hammelman sicherzustellen und notwendige Maßnahmen zu ergreifen, damit die maximale Sicherheit der Informationen und der für die Speicherung verwendeten Systeme gewährleistet ist. Von den für die Datenverarbeitung verantwortlichen Personen der Fremdfirmen wird verlangt, dass sie diese persönlichen Daten entsprechend den geltenden Rechtsvorschriften verarbeiten.

## 4.8 ERFASSUNG UND VERBREITUNG VON INFORMATIONEN

Bei der Ausübung ihrer Arbeit und im Rahmen ihrer Kompetenzen und Verpflichtungen müssen alle Mitarbeiter Daten und Informationen unter Einhaltung geltender Rechtsvorschriften auf akkurate, präzise und verständliche Weise aufzeichnen und verarbeiten.

Alle Buchhaltungs-, Wirtschafts- und Finanzeintragungen und -angaben des Unternehmens müssen auf diesen Werten basieren und genau die Situation 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 hat Hammelmann durch seine interne Stelle, die für seine Informationssysteme verantwortlich ist, Betriebssysteme und Geschäftsanwendungen zur Verhinderung unbefugter Veröffentlichungen und der Manipulation von Konzerndaten eingesetzt und hält sie aktiv und auf aktuellem Stand.

## 4.9 INTERESSENKONFLIKTE

Sämtliche Mitarbeiter von Hammelmann müssen Situationen vermeiden, aus denen sich mögliche Interessenkonflikte ergeben können, und sie dürfen auch nicht danach trachten, ihren persönlichen Vorteil aus Geschäftsmöglichkeiten zu ziehen, über die sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangen. Beispielsweise und ohne Einschränkung können sich in den folgenden Situationen Interessenkonflikte ergeben:

i

- bei der Ausübung von Führungspositionen (Geschäftsführer, Direktor, Abteilungsleiter), während einen gleichzeitig wirtschaftliche Interessen mit Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern verbinden (Aktienbesitz, berufliche Termine etc.); dies gilt auch für Familienangehörige bis einschl. zum 4. Verwandtschaftsgrad;
- bei der Gestaltung von Beziehungen mit Lieferanten, während man seiner Arbeit im Auftrag von Lieferanten nachgeht; dies gilt auch für Familienangehörige bis einschl. zum 4. Verwandtschaftsgrad;
- bei der Annahme von Geld oder Vergünstigungen von Personen oder Firmen, die mit Hammelmann in Geschäftsverbindung stehen bzw. beabsichtigen, mit Hammelmann in Geschäftsverbindung zu treten;
- bei der Bekanntgabe vertraulicher Informationen an Dritte, die man von einem Angestellten in Ausübung seiner Tätigkeit erhielt, oder bei der Verwendung solcher Informationen zur persönlichen Bereicherung.

Selbst wenn ein Interessenkonflikt sich nur anzubahnen scheint und in allen anderen offensichtlich heiklen Situationen müssen sämtliche Mitarbeiter, die nicht Direktoren sind, ihren unmittelbaren Vorgesetzten darüber in Kenntnis setzen. Diese Mitarbeiter müssen ebenfalls Angaben über ihre Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit machen, wenn sie mit den Hammelmann-Interessen in Konflikt stehen bzw. zu stehen scheinen.

#### **4.10 DIE INTERESSEN DER DIREKTOREN**

Wenn der Mitarbeiter ein Direktor ist mit einem Interesse an einem bestimmten Geschäftsvorgang, sei es direkt oder im Auftrag Dritter, so muss diese Person die anderen Direktoren und das Aufsichtsorgan, falls ernannt, über die Art, die Bedingungen, den Ursprung und das Ausmaß des besagten Interesses informieren. Sollte es sich bei der Person um den (die) Vorstandsvorsitzende(n)/Konzernchef(-in) handeln, 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 muss er bzw. sie die Situation auf der ersten Aktionärsversammlung, die nach Auftreten des Interessenkonfliktes abgehalten wird, offenlegen. In den vorgenannten Fällen ist es notwendig, den Geschäftsvorgang ausreichend zu begründen und die Vorteile für das Unternehmen darzulegen.

#### **4.11 SCHUTZ DES FIRMENVERMÖGENS UND EINHALTUNG DER FIRMENGRUNDSÄTZE**

Alle Mitarbeiter sind 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 die Nutzung von Firmeneigentum regeln. Insbesondere muss jeder Mitarbeiter:

- die Besitztümer, die ihm oder ihr anvertraut wurden, auf gewissenhafte Weise nutzen;
- jeglichen unsachgemäßem Gebrauch des Firmeneigentums vermeiden, der zu Beschädigungen oder verminderter Leistungsfähigkeit führen könnte oder der überhaupt gegen Firmeninteressen verstößt.

Alle Mitarbeiter sind für den Schutz der ihnen anvertrauten Mittel verantwortlich und sie müssen ihren direkten Vorgesetzten unverzüglich über irgendwelche Bedrohungen oder Schadensereignisse informieren. Der Schutz und Erhalt von Firmeneigentum sind grundlegend für den Schutz der Unternehmensinteressen und es liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter (bei der Ausübung ihrer Geschäftsaktivitäten), nicht nur solche Vermögenswerte zu schützen, sondern auch deren betrügerischen und unsachgemäßen Gebrauch zu verhindern. Mitarbeiter dürfen das Firmeneigentum ausschließlich zur Durchführung von Geschäftsaktivitäten nutzen und für Zwecke, zu denen sie von den entsprechenden Stellen im Unternehmen bevollmächtigt wurden.

Hammelmann behält sich das Recht vor, unsachgemäßen Gebrauch seines Eigentums zu verhindern durch die Verwendung von Buchhaltungssystemen, Controlling-Berichten sowie Risikoanalysen und Präventionsarbeit, die den geltenden Gesetzen entsprechen (Datenschutzgesetz, Gesetz über Arbeitnehmerrechte etc.).

In Bezug auf Softwareanwendungen sind alle Mitarbeiter gehalten:

- die Bestimmungen der Sicherheitspolitik des Unternehmens genauestens zu befolgen, um die Funktionalität der Firmeninformationssysteme zu bewahren und sie 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 in ihrem Besitz befindliche Zugangscodes aus irgendwelchen Gründen preisgeben. Mitarbeiter dürfen sich ohne Genehmigung keinen Zugang zu den Computersystemen anderer verschaffen und müssen jedes Verhalten vermeiden, wodurch auf irgendeine Art Computersysteme und -informationen zerstört oder beschädigt werden könnten. Im Allgemeinen müssen sämtliche Mitarbeiter bei der Anwendung von IT-Systemen die Grundsätze von Anstand, Integrität, Angemessenheit und Vertraulichkeit einhalten gemäß der betreffenden Unternehmenspolitik. In allen Fällen sollen Mitarbeiter jegliches Verhalten vermeiden, das auf irgendeine Art gegen die geltenden Bestimmungen und derzeitige Unternehmenspolitik von Hammelmann verstößt.

### **ABSCHNITT III**

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

##### **4.12 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Geschäftsbeziehungen mit Dritten erfolgen immer durch Personen, die dazu ermächtigt wurden aufgrund von dem Organigramm der Firma, Serviceaufträgen, Mandaten oder Handlungsvollmachten.

Bei ihren Beziehungen mit Dritten müssen sich Mitarbeiter ethisch und gesetzestreu verhalten, geleitet von einem Maximum an Anstand, Transparenz und Integrität.

Bei Geschäftsbeziehungen oder Werbeaktionen ist folgendes nicht erlaubt: Praktiken und Verhalten illegaler bzw. heimlich abgesprochener Natur, illegale Zahlungen, Korruption zu veranlassen bzw. selber zu korrumpieren, Bevorzugung, direkt oder durch Dritte gemachte Angebote zum persönlichen Nutzen bzw. zur Karriereförderung für sich oder für andere und die gegen das Gesetz und gegen Bestimmungen bzw. Vorschriften, die in diesem Ethik-Kodex enthalten sind, verstoßen. Dieses Verbot schließt das direkte bzw. indirekte Angebot kostenloser Serviceleistungen mit ein, das darauf abzielt, auf Entscheidungen oder Geschäftsvorgänge Einfluss zu nehmen.

Der Erwerb von Informationen über Dritte von öffentlichen oder privaten Quellen oder von darauf spezialisierten Institutionen und Organisationen muss unter Einhaltung der geltenden Gesetze erfolgen. Falls Mitarbeiter sich in einer Situation befinden, in der sie vertrauliche Informationen erhalten, müssen sie sich darum bemühen, diese streng vertraulich zu behandeln, und Situationen vermeiden, bei denen Hammelmann angeklagt werden könnte, sich diese Informationen angeeignet und missbräuchlich genutzt zu haben.

##### **4.13 ANTI-KORRUPTIONSPROGRAMM**

Hammelmann 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.

Jegliches Verhalten durch wen auch immer, welches das direkte oder indirekte Versprechen oder Angebot von Bargeld oder anderen Vergütungen an private Stellen, Amtspersonen bzw. Beamte vor Ort oder im Ausland beinhaltet, ist verboten, sofern es dazu führen könnte, dass sich Hammelmann oder eine seiner Tochtergesellschaften dadurch unzulässige und rechtswidrige Vorteile verschaffen. Solch eine Verhaltensweise ist nicht erlaubt, weder wenn sie direkt durch das Unternehmen über seine Mitarbeiter angenommen wurde, noch wenn sie durch Dritte angewendet wurde, die im Auftrag von Hammelmann bzw. seinen Tochtergesellschaften handeln. Drittpersonen sind verpflichtet, ihr Verhalten in ihren Beziehungen sowohl mit öffentlichen als auch privaten Einrichtungen den obigen Antikorruptionsgrundsätzen anzupassen unter Einhaltung der geltenden Bestimmungen.

Personen, die von Hammelmann oder einer seiner Tochtergesellschaften eingestellt wurden, um behördlichen Wünschen nachzugehen oder auf jeden Fall um mit öffentlichen Verwaltungen vor Ort oder im Ausland Beziehungen zu unterhalten, dürfen keinesfalls aus irgendwelchen Gründen versuchen, deren Entscheidungen in unzulässiger Weise zu beeinflussen. Jegliche Handlungsweise, die darauf abzielt, den Ausgang von Kriminal-, Zivil- oder Verwaltungsprozessen unzulässig zu beeinflussen, ist ebenfalls untersagt.

Im Rahmen seiner Politik zur Bekämpfung aller Arten von Korruption ist Hammelmann verpflichtet, die nachfolgenden Maßnahmen durchzuführen: **(i)** innerhalb des Unternehmens und des Konzerns eine Kultur gegen jegliche Art von Korruption zu verbreiten; **(ii)** Bewertung von Vertragspartnern; **(iii)** Einführung von Kommunikations- und Schulungsprogrammen; **(iv)** ständige Überwachung der Notwendigkeit, Verfahren und Systeme zu aktualisieren.

Alle Unternehmen innerhalb des Interpump Konzerns sind verpflichtet, ein geeignetes organisatorisches Konzept zu entwickeln, um

- Aktivitäten mit Bezug auf Geschenke, Spenden und Betreuungskosten zu steuern und zu überwachen;
- die Verfahren der Auswahl, Einstellung und Beurteilung von Personal zu steuern und zu überwachen;
- die Prozesse zur Vorbereitung der gesetzlich vorgeschriebenen Jahresabschlüsse und der Konzernabschlüsse zu überwachen, wobei deren Korrektheit und Transparenz sichergestellt sein müssen;
- die Überwachung und Rückverfolgbarkeit von Zahlungsströmen zu gewährleisten;
- die ordnungsgemäße Verteilung von Zuständigkeiten und die Aufgabenteilung bei der Durchführung eines jeden Geschäftsvorganges zu gewährleisten;
- disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen, wenn der erforderlichen Handlungsweise nicht nachgekommen wurde;
- die ordnungsgemäße Handhabung von eingegangenen Berichten zu gewährleisten;
- die Einhaltung der vor Ort geltenden Bestimmungen und der auf Konzernebene festgelegten 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 gemacht werden, um eine Vorzugsbehandlung bei der Ausübung einer Tätigkeit zu erhalten, die mit Hammelmann verknüpft werden kann. Insbesondere ist es verboten, deutschen oder ausländischen Beamten bzw. ihren Familien irgendwelche Geschenke zu machen, durch die ihr unabhängiges Urteilsvermögen beeinflusst werden könnte oder die sie dazu veranlassen könnten, dem Unternehmen und/oder seinen Tochtergesellschaften Vorteile jeglicher Art zu verschaffen. Außerdem ist es Mitarbeitern nicht erlaubt, privaten Dritten direkt oder indirekt Bargeld oder andere unangemessene Leistungen anzubieten, in Aussicht zu stellen oder zu geben, um sie zu veranlassen, Handlungen auszuführen oder zu unterlassen, die gegen ihre Dienstpflichten und ihre Verpflichtung, loyal zu arbeiten, verstoßen. Ebenso ist es Mitarbeitern verboten, von privaten Dritten direkt oder indirekt Bargeld oder andere unangemessene Leistungen zu erbitten oder zu erhalten, um Handlungen auszuführen oder zu unterlassen, die gegen ihre Dienstpflichten und ihre Verpflichtung, loyal zu arbeiten, verstoßen.

Diese Anweisung betrifft versprochene, angebotene und erbetene Geschenke sowie die erhaltenen oder gemachten Geschenke; ein Geschenk ist hierbei definiert als jegliche Art von Wert oder unangemessener Leistung.

In allen Fällen soll Hammelmann sich von Praktiken fernhalten, die vom Gesetz her verboten sind oder die nicht guten kaufmännischen Gepflogenheiten entsprechen oder die gemäß den Ethik-Kodexen von den Unternehmen oder Organisationen, mit denen Hammelmann Geschäftsbeziehungen unterhält, nicht erlaubt sind, sofern ihre Inhalte bekannt sind. Als eine absolute Ausnahme kann es zulässig sein, Geschenke anzunehmen, die von rein symbolischer oder kundenspezifischer Natur sind und deren Wert €100,00 nicht übersteigt. Ebenso ist es nur möglich, Dritten Geschenke zu machen, wenn diese einen geringen Wert haben, der keinesfalls €100,00 übersteigen darf, oder wenn sie das Markenimage des Unternehmens fördern.

In allen Fällen müssen sämtliche gemachten oder erhaltenen Geschenke – außer den Geschenken von geringem Wert, die €100,00 nicht übersteigen – in geeigneter Weise dokumentiert werden, damit das Aufsichtsorgan des Unternehmens, falls ernannt, oder auf jeden Fall das Aufsichtsorgan der Interpump Group S.p.A. angemessene Überprüfungen vornehmen kann. Geldofferten seitens Dritter an Mitarbeiter von Hammelmann, um sie zu veranlassen, Handlungen durchzuführen oder zu unterlassen, die eine Pflichtverletzung zur Folge haben, sind illegal und werden in vollstem Umfang des Gesetzes verfolgt.

Mitarbeiter von Hammelmann, die Bargeld, Geschenke oder andere Vergünstigungen erhalten, die nicht unter die als zulässig erachteten Zuwendungen fallen, müssen das Aufsichtsorgan darüber in Kenntnis setzen, das deren Angemessenheit bewertet und den Absender über die entsprechende Unternehmenspolitik von Hammelmann unterrichten wird.

### **4.15 BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN UND PRODUKTQUALITÄT**

Hammelmann erachtet Kundenzufriedenheit als einen Faktor oberster Wichtigkeit für seinen Erfolg. Folglich wird dem Verstehen von Kundenbedürfnissen besondere Beachtung gewidmet und der Vorbereitung von Lösungen, die bestmöglich an die Bedürfnisse der Kunden angepasst sind. Die Strategie von Hammelmann für angebotene Produkte/Dienstleistungen liegt speziell darin, adäquate Qualitätsstandards auf der Basis von zuvor festgelegten Niveaus zu gewährleisten und in regelmäßigen Abständen das erkannte Qualitätsniveau zu überwachen.

### **4.16 BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN**

Beschaffungsverfahren sollen für Hammelmann einen größtmöglichen Wettbewerbsvorteil erbringen, wobei Chancengleichheit für alle Lieferanten, Fairness und Unparteilichkeit gewährleistet sind.

Beim Lieferanten-Auswahlverfahren ist es nicht erlaubt, unangemessenen Druck auszuüben, so dass ein Lieferant vor einem anderen bevorzugt wird, da dies die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen untergräbt, das der Markt in das Unternehmen setzt in Bezug auf Transparenz und strikte Anwendung der Gesetze und Unternehmensverfahren.

### **4.17 BEZIEHUNGEN ZU INSTITUTIONEN**

Beziehungen zu Institutionen bleiben ausschließlich eigens ermächtigten Unternehmensstellen vorbehalten. Diese Beziehungen müssen auf größtmögliche Transparenz, Klarheit und Anstand gegründet sein, so dass die privaten oder öffentlichen Institutionen, mit denen das Unternehmen Beziehungen unterhält, nicht veranlasst werden, unvollständige, falsche, zweideutige oder irreführende Interpretationen abzugeben.

### **4.18 UMWELT**

Hammelmann bemüht sich, die Umwelt als Primär-Rohstoffquelle zu schützen. Das Unternehmen erkennt die zwingende Notwendigkeit an, die Umwelt zum Wohle der Allgemeinheit und zukünftiger Generationen zu schützen, und ergreift daher die am besten geeigneten Umweltschutzmaßnahmen und fördert und plant die Entwicklung seiner Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem besagten Ziel. Zu diesem Zweck bemüht Hammelmann sich darum, die Auswirkungen seiner Aktivitäten auf die Umwelt und die Landschaft so gering wie möglich zu halten unter Einhaltung der geltenden Bestimmungen und unter Berücksichtigung des Fortschritts der wissenschaftlichen Forschung und relevanter bewährter Verfahren, worauf zugegriffen wird. Insbesondere verfolgt

Hammelmann einen präventiven Ansatz bei den diversen umweltbedingten Herausforderungen, indem das Unternehmen Strategien ergreift, um die direkten und indirekten Auswirkungen seiner Aktivitäten schrittweise zu mindern und ein größeres Bewusstsein und Engagement für den Umweltschutz zu wecken, sowohl vor Ort (Boden-, Luft- und Wasserqualität in dem Einsatzgebiet) als auch in Bezug auf globale Herausforderungen (Artenvielfalt und Klimawechsel). Drittpersonen sind ebenfalls verpflichtet, die in diesem Kapitel enthaltenen Anweisungen zu befolgen.

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

Hammelmann gewährt politischen Parteien in Deutschland oder dem Ausland, ihren Vertretern oder Kandidaten keine finanzielle Unterstützung und sponsert auch keine Tagungen oder Veranstaltungen, die politische Propaganda verbreiten. Das Unternehmen nimmt ebenfalls Abstand davon, irgendeine Art von direktem oder indirektem Druck auf politische Führer auszuüben (zum Beispiel durch die Annahme von Empfehlungen bei der Einstellung von Personal, Beraterverträgen etc.).

Hammelmann macht keine Spenden an Organisationen, mit denen ein Interessenkonflikt bestehen kann. Insbesondere gewähren sie Gewerkschaften und ihren Vertretern im In- und Ausland keine Zuschüsse, es sei denn in Übereinstimmung mit der entsprechenden Rechtsprechung und unter vollständiger Transparenz.

Hammelmann erkennt die Gewerkschaftsrechte der Arbeitnehmer an und verpflichtet sich, mit ihnen eine loyale Zusammenarbeit aufrechtzuerhalten.

### **4.20 BEZIEHUNGEN ZU KARTELLBEHÖRDEN UND REGULIERUNGSSTELLEN**

Hammelmann garantiert die völlige und gewissenhafte Einhaltung der Kartellbestimmungen sowie der Vorschriften der Marktregulierungsbehörden. Hammelmann hält keine von den Kartellbehörden oder anderen Regulierungsstellen für ihre Revisionstätigkeit benötigten Informationen zurück oder verzögert sie und wirkt bei den Ermittlungen aktiv mit.

### **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 dieses Ethik-Kodexes im Fall der Beteiligung an öffentlich ausgeschriebenem Verfahren unter Beachtung der Gesetze und ordentlicher Handelsbräuche arbeiten und speziell davon absehen, Maßnahmen zu ergreifen, die die Behörden dazu veranlassen könnten, unangemessen zugunsten des Unternehmens zu handeln.

### **4.22 MASSEN MEDIEN**

Beziehungen zu den Massenmedien sind gekennzeichnet durch die Beachtung ihres Informationsrechtes.

Die externe Kommunikation von Daten und Informationen muss wahrhaftig, genau, eindeutig, transparent und respektvoll gegenüber der Würde und Intimsphäre des Einzelnen und auf die Grundsätze von Hammelmann abgestimmt und mit ihnen im Einklang sein. Informationen über Hammelmann dürfen nur durch speziell bevollmächtigte Firmenmitarbeiter an die Massenmedien weitergegeben werden oder mit ihrer Erlaubnis gemäß den festgelegten Unternehmensabläufen.

In allen Fällen und besonders in Bezug auf die Massenmedien ist es verboten, Rassismus bzw. Fremdenfeindlichkeit zu fördern, dazu aufzurufen bzw. dazu anzustiften, nicht zuletzt, falls ein reales Risiko der Verbreitung und der Verbindung im Ganzen oder in Teilen mit der Verleugnung des Holocausts, Völkermord, Menschenrechtsverletzungen oder Kriegsverbrechen besteht.

### **4.23 GELDWÄSCHE UND TERRORISMUS**

Hammelman führt seine Geschäftsaktivitäten unter uneingeschränkter Einhaltung der geltenden Anti-Geldwäsche- und Anti-Terrorismuskriterien sowie der von den zuständigen Behörden in Deutschland und anderen Ländern herausgegebenen Bestimmungen durch und zu diesem Zweck hat sich das Unternehmen verpflichtet, aufgrund von Fairness und Transparenz in allen Staaten, in denen Hammelman Geschäfte betreibt, keinerlei verdächtige Transaktionen durchzuführen. Insbesondere bei der Durchführung ihrer Geschäfte und Arbeitstätigkeiten dürfen Hammelman und seine Tochtergesellschaften unter keinerlei Umständen in Fälle von Geldwäsche, Eigengeldwäsche und in die Weiterverwendung von Geld aus illegalen bzw. kriminellen Aktivitäten oder aus Handlungen und Tätigkeiten, die die Förderung von Terrorismus bezwecken, verstrickt werden. Zu diesem Zweck, ehe Beziehungen mit Lieferanten und anderen Partnern eingegangen und Verträge unterzeichnet werden, müssen Hammelman und seine Tochtergesellschaften verfügbare Informationen über Dritte und Mitarbeiter überprüfen, um ihre moralische Integrität, ihren Ruf und guten Namen sowie die Legitimität ihrer Tätigkeit nachzuweisen.

Drittpersonen sind ebenfalls verpflichtet, die in diesem Kapitel enthaltenen Anweisungen zu befolgen.

### **4.24 AUSFUHR VON PRODUKTEN**

Beim Export seiner Produkte befolgt Hammelman die Verordnung über Güter mit doppeltem Verwendungszweck („EG-Dual-Use-Verordnung“, d. h. Verordnung über Güter, die sowohl für zivile als auch für militärische Zwecke genutzt werden können), und zwar hinsichtlich sämtlicher Teile bzw. Bauteile, die beim Demontieren des Endproduktes erhältlich sind.

Hammelman und seine Tochtergesellschaften sind bestrebt sicherzustellen, dass ihre Geschäftstätigkeiten derart ausgeführt werden, dass keinesfalls gegen international geltende Gesetze bezüglich Embargo und Exportkontrolle in den Ländern, in denen sie Handel betreiben, verstoßen wird.

### **4.25 GEISTIGES EIGENTUM**

Hammelman schützt seine Rechte an geistigem Eigentum, worunter Patente, Markenzeichen, sonstige Kennzeichen und Urheberrechte fallen, indem sie die Richtlinien und Verfahren, die zu diesem Zweck geschaffen wurden, befolgen. Auf die gleiche Weise respektiert Hammelman das geistige Eigentum anderer.

Außerdem entspricht es nicht der Unternehmenspolitik von Hammelman, ungenehmigte Kopien von Software, Dokumentationen oder anderen durch Urheberrechte geschützte Materialien zu erstellen. Insbesondere hält sich Hammelman an die Beschränkungen, die in den Lizenzvereinbarungen bezüglich Reproduktion/Vertrieb von Produkten Dritter aufgeführt sind, oder an jene, die sie mit ihren eigenen Softwarelieferanten unterzeichnet haben, und verbietet die Nutzung und das Kopieren von Software oder Dokumentation außer in dem Maße, in dem es durch jede einzelne der o. g. Lizenzvereinbarungen gestattet wird.

### **4.26 WETTBEWERB**

Sämtliche Beziehungen zu aktuellen oder potenziellen Wettbewerbern sind durch Fairness und Rechtschaffenheit gekennzeichnet. Folglich missbilligt das Unternehmen jegliches Verhalten, das Geschäftsabläufe oder Handelsaktivitäten behindern oder stören könnte.

## 4.27 ORGANISIERTE KRIMINALITÄT

Hammelmann verbietet jede Handlungsweise – auch indirekt, die die Aktivitäten des organisierten Verbrechens sowohl im Inland als auch im Ausland unterstützen könnte, und zwar insbesondere in Bezug auf den illegalen Handel mit Waffen, Psychopharmaka und anderen illegalen Drogen. Drittpersonen sind ebenfalls verpflichtet, die in diesem Kapitel enthaltenen Anweisungen zu befolgen.

## 5. UMSETZUNGSMODALITÄTEN

### 5.1 KOMMUNIKATION UND SCHULUNG

Dieser Ethik-Kodex wird internen und externen Geschäftsinteressenten durch ein spezielles Kommunikationsprogramm zugänglich gemacht.

Um das richtige Verständnis dieses Kodexes zu gewährleisten, bereitet Hammelmann Schulungsmaßnahmen vor und setzt diese um, teilweise auf der Grundlage von durch den Vorsitzenden des Aufsichtsorgans, falls ernannt, bereitgestellten Leitlinien, die aufgestellt wurden, um das Bewusstsein für die Prinzipien und ethischen Maßstäbe zu fördern, die diesen Kodex untermauern. Solche Schulungsinitiativen können variieren, abhängig von der Funktion und den besonderen Zuständigkeiten der betreffenden 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 Unternehmensabläufen enthalten sind, so gilt dieser Kodex vorrangig vor allen anderen derartigen Vorschriften.

### 5.3 HANDHABUNG VON EINGEGANGENEN BERICHTEN

Hammelmann wendet bei der Handhabung von eingegangenen 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 ist insbesondere bestrebt, dass die zuständigen Stellen im Unternehmen bzw. Konzern auf sämtliche gemeldeten Fälle der Nichteinhaltung aufmerksam gemacht werden und diese von ihnen geregelt werden.

Bei der Handhabung der gemeldeten Fälle der Nichteinhaltung wendet Hammelmann die folgenden Grundsätze an:

- Schutz des Whistleblowers\*<sup>1</sup>) und des Berichterstatters\*<sup>2</sup>) vor möglichen Repressalien und jeglicher Art von Diskriminierung;
  - \*<sup>1</sup>) = Person, die auf Missstände, illegales Handeln und allgemeine Gefahren aufmerksam macht bzw. veröffentlicht bzw. aufdeckt
  - \*<sup>2</sup>) = Person, von der der Whistleblower seine Informationen erhalten hat
- Schutz der Geheimhaltung bezüglich der Identität des Berichterstatters;
- Überprüfung und Bewertung von anonymen Berichten, sofern sie auf genauen und übereinstimmenden Fakten basieren;
- Speicherung von Daten über alle Berichte, die in elektronischer Form übermittelt wurden, und zwar an Speicherorten mit eingeschränktem Zugang, für die eine spezielle Legitimation erforderlich ist.

Hammelmann wendet hier dieselben Prinzipien an wie im gesamten Interpump Konzern.

Unbeschadet des oben Gesagten können Mitarbeiter von Hammelmann und Drittpersonen jederzeit jegliche Situation der Nichteinhaltung, die ihnen während der Ausübung ihrer Arbeit zu Ohren kommt, an Hammelmann melden oder direkt an das Aufsichtsorgan der Interpump Group S.p.A. über spezifische zur Verfügung gestellte Kanäle (Versand ihrer Berichte per E-Mail an [organismodivigilanza@interpumpgroup.it](mailto:organismodivigilanza@interpumpgroup.it) oder per Post an Interpump Group S.p.A., c/o Supervisory Body, via E. Fermi, 25 – 42049 S. Ilario D'Enza, Reggio Emilia, Italy).

## 6. KONVENTIONALSTRAFEN

Das Einhalten des Ethik-Kodexes gilt als ein wesentlicher Bestandteil vertraglicher Verpflichtungen, die mit Mitarbeitern und Drittpersonen eingegangen wurden. Dies gilt zusätzlich zu der Verpflichtung, den allgemeinen Pflichten wie Loyalität, Anstand und Erfüllung des Arbeitsvertrages in gutem Glauben nachzukommen.

Insbesondere würde jeder Verstoß gegen die Vorschriften des Ethik-Kodexes ein Verstoß gegen die aus dem Arbeitsverhältnis hervorgehenden Verpflichtungen bedeuten mit all den im Arbeitsvertrag und in der geltenden Rechtsprechung vorgesehenen Konsequenzen einschließlich disziplinarischer Maßnahmen oder der Lösung des Arbeitsvertrages. Solche Konsequenzen können auch die Erstattung von Verlusten bedeuten, die Hammelmann oder dem Interpump Konzern insgesamt entstanden sind.

Ebenso, bezogen auf Personal, das nicht Arbeitnehmer von Hammelmann ist, und auf Drittpersonen, bedeutet jeder Verstoß gegen diesen Ethik-Kodex eine schwerwiegende Verletzung ihrer vertraglichen Verpflichtungen mit allen rechtlichen Konsequenzen einschließlich Kündigung des Vertrages bzw. Ausscheiden aus dem Dienst. Solche Konsequenzen können auch die Erstattung von Verlusten beinhalten, die Hammelmann oder dem Interpump Konzern insgesamt entstanden sind.



**HAMMELMANN®**