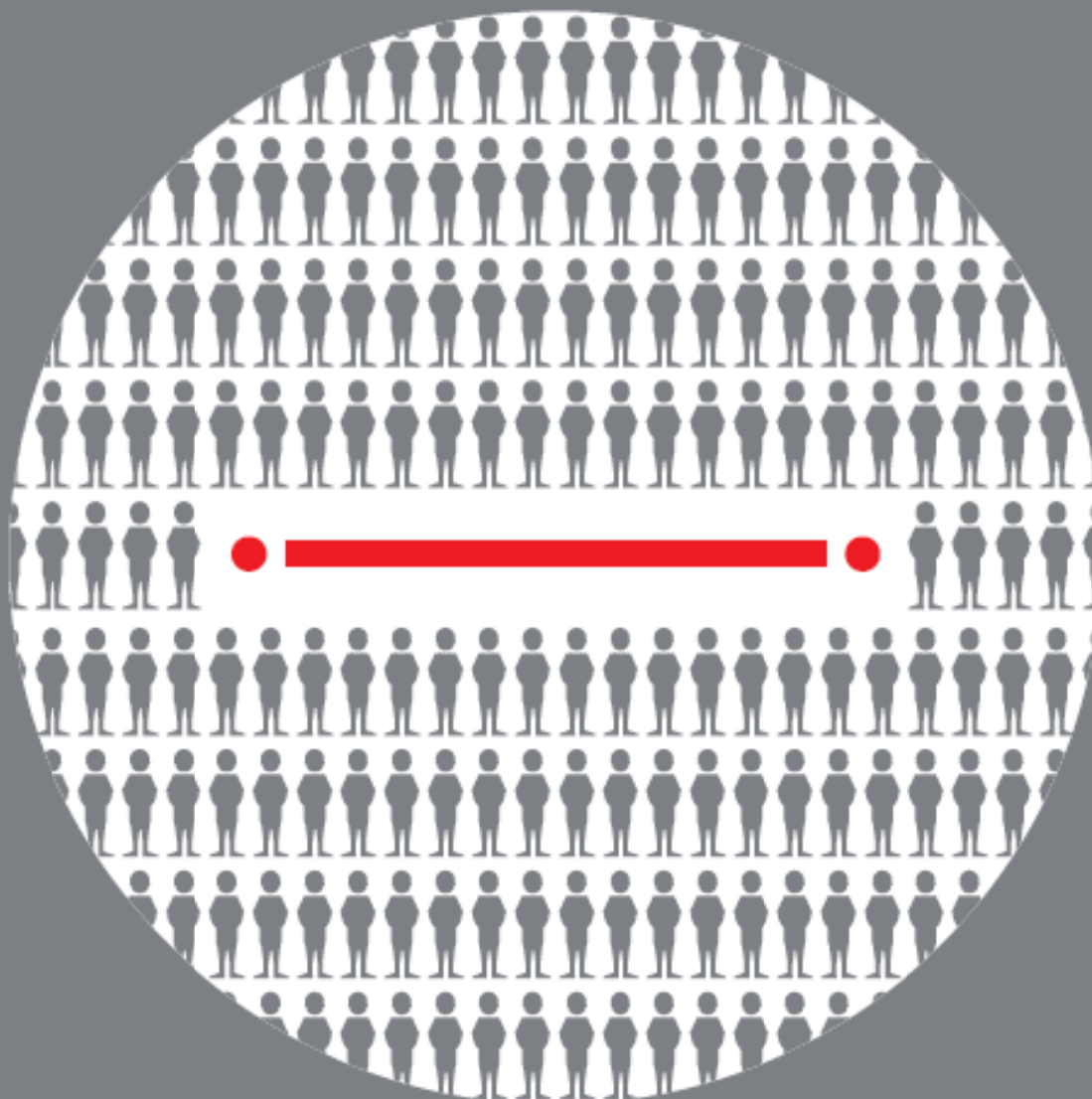


Ethik- und Verhaltenskodex  
der  
Ingenico Gruppe



# Inhaltsverzeichnis

<b>1_ Prinzipien und Anwendung des Ethikkodexes.....</b>	<b>4</b>
1_1 Gegenstand des Ethikkodexes .....	4
1_2 Bedeutung des Ethikkodexes.....	4
1_2_1 Eine Priorität für die gesamte Gruppe.....	4
1_2_2 Ein operationelles Instrument.....	5
1_2_3 Einhaltung der Gesetze und Vorschriften .....	6
1_3 Meldeverfahren .....	6
1_3_1 Grundlegende Bedeutung des Warnrechts.....	6
1_3_2 Prozedur .....	6
1_3_3 Bearbeitung der Hinweise und Bitten um Rat .....	8
<b>2_ Grundlegende Ethik- und Verhaltensregeln .....</b>	<b>8</b>
2_1 Umweltschutz.....	8
2_2 Schutz der wesentlichen Rechte der Mitarbeiter der Gruppe.....	9
2_2_1 Chancengleichheit basierend auf Leistung und Kompetenz bei der Arbeit .....	9
2_2_2 Verbot von Diskriminierung und sexueller Belästigung oder Mobbing .....	9
2_2_3 Verbot von Kinderarbeit.....	10
2_2_4 Verbot von Zwangsarbeit .....	10
2_2_5 Wahrung von Gesundheit und Sicherheit .....	10
2_2_6 Gewerkschaftsakzeptanz und die Freiheit zur kollektiven Verhandlung.....	10
2_3 Verantwortungsbewusste Unternehmensführung .....	11
2_3_1 Absolutes Verbot von öffentlichen und privaten Korruptionshandlungen* .....	11
2_3_2 Beziehungen mit politischen Parteien .....	13
2_3_3 Prävention von Geldwäsche .....	14
2_3_4 Betrugsprävention .....	14
2_3_5 Verbot von wettbewerbswidrigem Verhalten.....	14
2_3_6 Die Mitarbeiter müssen jeden Konflikt zwischen ihren Interessen als Mitarbeiter und ihren Verpflichtungen gegenüber der Gruppe vermeiden. ....	15
2_3_7 Die Mitarbeiter der Gruppe dürfen Informationen, die die Gruppe als vertraulich ansieht, ohne eine entsprechende Genehmigung nicht weitergeben.....	16
2_3_8 Beziehungen mit den Aktionären und den Finanzmärkten .....	16



Philippe Lazare, Chairman und CEO

Ingenico ist eine Unternehmensgruppe, die stolz ist auf ihr historisches Erbe, ihre Führungsrolle und ihren Ruf für Ehrlichkeit und Integrität. Die Fähigkeit Ingenicos, sich diesen Ruf zu bewahren, hängt von den tagtäglichen Entscheidungen und Handlungen seiner Mitarbeiter ab.

Wir können nur wachsen und fortbestehen, wenn wir uns auf unser gemeinsames Erbe an ethischen Werten und Prinzipien stützen, das auf unsere Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und alle unsere Partner gewissenhaft und ausnahmslos angewandt wird.

Der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex ist ein Mobilisierungsfaktor für unsere Organisation und soll ein Leitfaden für unser tägliches Verhalten sein. Er soll die Manager und Mitarbeiter noch stärker auf diese wesentlichen gemeinsamen Ziele ausrichten.

Nichts kann den gesunden Menschenverstand und das Streben nach einer auf Respekt und Verantwortung basierenden persönlichen Ethik ersetzen. Es sind diese Werte, die uns den Weg zum richtigen Verhalten am klarsten zeigen. Der vorliegende Kodex wird den Mitarbeitern aber dabei helfen, anhand von klaren Prinzipien zu bestimmen, welches Verhalten in konkreten Situationen angemessen ist.

Mit diesem Kodex verpflichtet sich die Gruppe, bei ihrer geschäftlichen Tätigkeit strengste Standards anzuwenden. Der vorliegende Kodex gilt für jeden.

**Philippe Lazare**  
Chairman und CEO

# 1\_Prinzipien und Anwendung des Ethikkodexes

## 1\_1 Gegenstand des Ethikkodexes

Die Ingenico-Gruppe ist weltweit tätig und im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit mit verschiedensten Situationen konfrontiert. Die rationelle Gestaltung der Organisation der Gruppe ist ein wesentlicher Faktor für wirtschaftliche Effizienz, gesellschaftlichen Fortschritt und Rechtssicherheit. Damit uns dies gelingt, schreibt der vorliegende Kodex unter Einhaltung der für die Gruppe geltenden Gesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen sie präsent ist, für jeden ihrer Mitarbeiter gemeinsame Prinzipien fest, die es insbesondere zum Ziel haben:

- jedem Mitarbeiter der Gruppe die Mindestrechte zu garantieren, deren Prinzipien in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt sind, deren Umsetzung keine staatliche Intervention erforderlich macht und an die im vorliegenden Kodex erinnert wird,
- die gemeinsamen Regeln zu definieren, die dafür sorgen, dass die Betriebsabläufe der Gruppe mit den Aspekten übereinstimmen, die für die operative und juristische Sicherheit ihrer Tätigkeiten und für die Wahrung ihres Markenimages als grundlegend identifiziert wurden,
- die Entwicklung einer gemeinsamen Unternehmenskultur zum Nutzen aller zu garantieren.

Um diese Ziele zu erreichen, werden im vorliegenden Kodex die gemeinsamen Mindestregeln definiert, die für das Verhalten aller Mitarbeiter der Gruppe ein Leitfadensystem sein sollen, und zwar sowohl in der Gruppe selbst als auch gegenüber Personen und Dritten, die mit der Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhalten.

Der vorliegende Kodex definiert in Punkt 1.3. das Hinweisgebersystem, das eingerichtet wurde, um die effektive Anwendung dieser Regeln für alle zu garantieren.

Der vorliegende Kodex ist ein Anhang zur Geschäftsordnung der Ingenico SA.

## 1\_2 Bedeutung des Ethikkodexes

### 1\_2\_1 Eine Priorität für die gesamte Gruppe

Der vorliegende Kodex ist die verbindliche Bekräftigung jener Regeln, die als grundlegend für die Sicherheit der Gruppe, das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter, die Stärkung ihrer Geschäftsbeziehungen mit Dritten und demzufolge auch für ihre wirtschaftliche Leistung und ihr nachhaltiges Wachstum identifiziert wurden. Seine effektive Anwendung bei der täglichen Durchführung der Geschäfte ist also eine der obersten Prioritäten der Gruppe.

Der vorliegende Ethikkodex wurde vom Corporate Governance and Ethic Committee von Ingenico genehmigt und gilt für:

- jedes Unternehmen der Gruppe und alle Mitarbeiter weltweit, also:
  - die Ingenico SA und alle ihre Tochtergesellschaften (die „Gruppe“),
  - jeden Mitarbeiter der Gruppe, was auch die Unternehmensleitung und die Führungskräfte einschließt (die „Mitarbeiter“),

- alle Tätigkeiten der Gruppe, sei es:
  - in der Gruppe selbst,
  - oder mit Subunternehmern oder Lieferanten, denn die Gruppe möchte mit Partnern zusammenarbeiten, die die gleichen Werte teilen wie sie. Die effektive Anwendung des Kodexes ist also ein Faktor, der für die Entscheidung, ob eine Geschäftsbeziehung aufgenommen oder fortgeführt wird, zu berücksichtigen ist.

Weil der vorliegende Kodex eine Priorität für die Gruppe darstellt:

- Ist die Geschäftsleitung der Gruppe nicht verantwortlich für den Verlust eines Auftrags infolge der Anwendung der im vorliegenden Kodex aufgestellten Regeln. Andererseits dürfen für keinen Mitarbeiter der Gruppe Nachteile entstehen, weil er sein in Punkt 1.3.3 beschriebenes Warnrecht in Anspruch genommen hat.
- Kann die Nichteinhaltung der im vorliegenden Kodex aufgeführten Regeln unter Anwendung der Geschäftsordnung der Gruppe und der geltenden Gesetzgebung Strafen nach sich ziehen.
- Ist die Verpflichtung, die im vorliegenden Kodex aufgeführten Regeln einzuhalten, eine Voraussetzung für jede Geschäftsbeziehung.

## 1\_2\_2 Ein operationelles Instrument

Es wird auf folgende wichtige Aspekte hingewiesen:

- Der vorliegende Kodex kann nur dann positive Auswirkungen auf alle haben, wenn seine Bestimmungen auf effektive Weise angewandt werden,
- Die Nichteinhaltung der im vorliegenden Kodex aufgeführten Prinzipien kann schwerwiegende Konsequenzen für die Gruppe und ihre Mitarbeiter haben, und zwar auf juristischer oder geschäftlicher Ebene und für das Markenimage der Gruppe.

Die Mitarbeiter werden daher aufgefordert, den vorliegenden Kodex als Leitfaden und Hilfsmittel für die Beurteilung ihrer Verhaltensweisen zu betrachten, sowohl innerhalb der Gruppe als auch, wenn sie Ingenico nach außen hin repräsentieren. Demzufolge:

- wird der vorliegende Kodex jedem neuen Mitarbeiter bei seinem Eintritt in die Gruppe übergeben,
- kann der vorliegende Kodex im Intranet abgerufen oder bei der Personalabteilung jedes Unternehmens der Gruppe angefordert werden,
- sind die Geschäftsleitung und die Führungskräfte der Gruppe verantwortlich für seine permanente Anwendung und die Verteilung an ihre Mitarbeiter,
- ist die Wachsamkeit der Mitarbeiter von zentraler Bedeutung, um die effektive Anwendung des Kodexes zu ermöglichen,
- stehen allen Mitarbeitern Instrumentarien zur Verfügung, die genau festlegen, wie der Kodex anzuwenden ist oder wie die Gruppe über eine drohende oder effektive Verletzung der Regeln des Kodexes in Kenntnis zu setzen ist:
  - Bei Zweifeln über den Sinn oder die Bedeutung einer im vorliegenden Kodex aufgeführten Regel wird der Mitarbeiter gebeten, **unter Beachtung der in 1.3.3 beschriebenen Prozedur Rat einzuholen.**
  - Jede Situation, die ein Risiko oder eine Verletzung des Kodexes darstellen könnte, soll **unter Beachtung der in 1.3.3 beschriebenen Prozedur** gemeldet werden.

## 1\_2\_3 Einhaltung der Gesetze und Vorschriften

Der vorliegende Kodex ist in jedem Fall als eine Zusammenstellung gemeinsamer Prinzipien zu verstehen. Jeder Mitarbeiter der Gruppe muss die im jeweiligen Land geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Wenn die Vorschriften in einem Land noch strenger sind als eine im vorliegenden Kodex aufgeführte Regel, sind die Vorschriften des Landes maßgebend.

Die Mitarbeiter der Gruppe werden zudem aufgefordert, sich im Rahmen ihrer Verantwortlichkeiten und Positionen im Intranet der Gruppe regelmäßig über Updates und Empfehlungen zu informieren.

## 1\_3 Meldeverfahren

### 1\_3\_1 Grundlegende Bedeutung des Warnrechts

Die Gruppe möchte Probleme durch frühzeitiges Erkennen soweit wie möglich vermeiden oder diese, wenn angebracht, so rasch wie möglich lösen und ihre Auswirkungen möglichst gering halten. **Es ist daher sehr wichtig, dass jede Nichteinhaltung und jedes Risiko von Nichteinhaltung gemeldet werden.**

Jedes Mitglied des Personals wird also dazu ermutigt, Verhaltensweisen zu melden, welche es als Verstoß gegen den Ethikkodex betrachtet.

Die Gruppe ist der Meinung, dass das Warnrecht und das Recht auf Einholen von Rat grundlegende Voraussetzungen für den reibungslosen Ablauf des Geschäftsbetriebs sind. Demzufolge

- wird kein in gutem Glauben gemeldeter Hinweis direkt oder indirekt sanktioniert,
- duldet die Gruppe keinen Druck und keine Drohung welcher Art auch immer und von welcher Seite auch immer, mit denen versucht wird, die Ausübung des Warnrechts zu behindern.

Jeder Mitarbeiter oder jede Person bzw. dritte Partei, die in Beziehung mit Ingenico steht, kann das Warnverfahren der Gruppe in Übereinstimmung mit den lokal anwendbaren Gesetzen und Regeln nutzen, wenn er/sie Grund zur Annahme hat, dass eine Verletzung der Anti-Korruptions-, Wettbewerbs-, Wertpapier- oder Rechnungslegungsgesetze und -vorschriften vorliegt.

### 1\_3\_2 Prozedur

**Zwei Fälle können auftauchen:**

**Erster Fall** - Wenn verdächtige Fakten die Bereiche Buchhaltung, Bankwesen, Rechnungsprüfung oder die Bekämpfung von Bestechung zu berühren oder die **grundlegenden Interessen der Gruppe zu beeinträchtigen scheinen**, kann jeder Mitarbeiter der Gruppe dies melden oder bei einer der folgenden Kontaktpersonen Rat einholen:

- beim Chairman und CEO der Ingenico SA, der folgendermaßen erreicht werden kann:  
+33 (0) 1 58 01 87 80
- beim EVP Governance, Audit & Risk:  
+ 33 (0) 1 58 01 88 33

Es wurde eine spezielle Mail-Adresse eingerichtet: [ethics@ingenico.com](mailto:ethics@ingenico.com)

- Alternativ kann die Meldung auch direkt an den Compliance Officer erfolgen:  
+49 (0) 6196 9984 223  
Compliance.Officer@mc.ingenico.com

**Zweiter Fall** – Wenn die verdächtigen Fakten die körperliche oder seelische Gesundheit von Personen oder die grundlegenden Interessen der Gruppe zu gefährden scheinen, kann jeder Mitarbeiter der Gruppe dies melden oder bei einer der folgenden Kontaktpersonen Rat einholen:

- bei seinem direkten Vorgesetzten, dem Vorgesetzten dieser Person oder der Person, die in dem Bereich als Anlaufstelle für Meldungen oder die Bitte um Rat bestimmt wurde,
- bei den Personen, die für den ersten Fall genannt wurden, wenn es unangemessen oder ineffizient scheint, die für den zweiten Fall genannten Personen zu kontaktieren,
- beim Compliance Officer.

#### In beiden Fällen gilt:

Hinweise oder das Einholen von Rat werden nur dann berücksichtigt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der Hinweis oder das Einholen von Rat müssen die befürchtete oder konstatierte Regelverletzung so genau und ausführlich wie möglich beschreiben. Dies ist absolut notwendig für die effektive und effiziente Bearbeitung des Hinweises und um es zu vermeiden, dass Hinweise gegeben werden, die lediglich auf Gerüchten basieren.
- der Hinweis oder das Einholen von Rat müssen sich beziehen auf:
  - eine (befürchtete) Verletzung des Ethikkodexes
  - eine (befürchtete) Verletzung der geltenden Gesetzgebung
  - ein Risiko für Gesundheit, Sicherheit oder Umwelt
  - einen Betrug gegen die Gruppe.

Personen, die eine Meldung erstatten, müssen ihren Namen angeben. Dies dient dazu, eine Stigmatisierung der belasteten Person sowie unkonkretisierte Beschuldigungen zu vermeiden. Die Identität des Meldenden wird streng vertraulich behandelt und ohne Zustimmung der Person, welche die Meldung erfasst hat, nicht offengelegt. Jedoch kann die Identität offengelegt werden, wenn es aufgrund der Meldung zu zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen für die Täter kommt.

## 1\_3\_3 Bearbeitung der Hinweise und Bitten um Rat

- Jeder Hinweis, der vorstehende Bedingungen erfüllt:
  - wird von den zuständigen Abteilungen überprüft. In diesem Rahmen wird der Hinweisgeber auf vertraulicher Basis vom Leiter Internal Audit kurzfristig nach der Meldung angehört.
  - führt zu eventuell erforderlichen Korrekturmaßnahmen.
  - führt dazu, dass der Hinweisgeber vertraulich über die Folgen seines Hinweises informiert wird.
- Jede Bitte um Rat, die oben stehende Bedingungen erfüllt, wird beantwortet. Die Empfehlungen müssen von der Person, die um Rat fragt, bzw. von jeder anderen zuständigen Person, die ebenfalls über die Empfehlungen in Kenntnis gesetzt wird, befolgt werden.

Die personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit Hinweisen oder Bitten um Rat, bei denen die Nichteinhaltung der Regeln nicht bestätigt ist oder sich als gegenstandslos erweist, werden nur dann aufbewahrt, wenn dies notwendig ist, um es der Gruppe zu ermöglichen, die Berücksichtigung und Überprüfung des Hinweises zu bescheinigen, und auch dann nur während des rechtlich vorgeschriebenen Zeitraums.

## 2\_Grundlegende Ethik- und Verhaltensregeln

Bei Zweifeln über die Anwendung einer der nachstehenden Regeln wird jeder Mitarbeiter der Gruppe eingeladen, unter Beachtung der in § 1.3. aufgeführten Prozedur Rat einzuholen.

### 2\_1 Umweltschutz

Ingenico und seine Mitarbeiter sehen den Umweltschutz als einen wesentlichen Bestandteil aller geschäftlichen Tätigkeiten der Gruppe an.

Umweltschutz und die Begrenzung der Treibhausgasemissionen muss für alle ein Anliegen sein.

Die Mitarbeiter der Gruppe werden also aufgefordert:

- wenn sie die Wahl haben, Lieferanten und Subunternehmer zu bevorzugen, die den Umweltschutz besonders groß schreiben,
- unnützen Energieverbrauch durch einfache und dem gesunden Menschenverstand entsprechende tägliche Gesten zu vermeiden: das Licht ausschalten, wenn sie einen Raum verlassen, die Computer am Ende des Arbeitstages ausschalten, Leitungswasser nicht vergeuden usw.
- unnützen Papierverbrauch zu vermeiden, indem sie digitale Dokumente nur dann ausdrucken, wenn die geschäftliche Bearbeitung der Informationen, die sie enthalten, dies erforderlich macht.

Die Gruppe ist entschlossen, die Umwelt zu schützen. Um diese Verpflichtung einzuhalten, verfolgt die Gruppe die Politik, die geltenden Vorschriften zu beachten oder sich noch strengere Regeln aufzuerlegen. Die Mitarbeiter müssen alle Vorfälle im Zusammenhang mit der Einleitung von giftigem Abwasser oder Emissionen von giftigen Substanzen in die Umwelt melden.



Verletzungen der Umweltschutzgesetze – selbst wenn sie unbeabsichtigt erfolgen – können hohe Strafen und Klagen und die Haftung der Gruppe, der darin verstrickten Mitarbeiter oder beider nach sich ziehen.

## 2\_2 Schutz der wesentlichen Rechte der Mitarbeiter der Gruppe

Die effektive Anwendung der sich aus den Prinzipien der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ergebenden Rechte hängt von der Wachsamkeit aller ab. Die in Punkt 1.3. beschriebene Vorgehensweise für das Geben von Hinweisen und das Einholen von Rat ermöglicht es allen, die Einhaltung im vorliegenden Abschnitt beschriebenen Rechte sicherzustellen.

Es gibt 6 wesentliche Rechte:

- Chancengleichheit basierend auf Leistung und Kompetenz,
- Verbot von Diskriminierung und sexueller Belästigung oder Mobbing,
- Verbot von Kinderarbeit,
- Verbot von Zwangsarbeit,
- Wahrung von Gesundheit und Sicherheit,
- Gewerkschaftsakzeptanz und die Freiheit zur kollektiven Verhandlung.

### 2\_2\_1 Chancengleichheit basierend auf Leistung und Kompetenz bei der Arbeit

Die Gruppe tritt für das Prinzip der Chancengleichheit bei der Arbeit ein:

- Die Entscheidungen in Bezug auf Einstellung, Beförderung, Beibehaltung am aktuellen Posten, Fortbildung, Perfektionierung und Vergütung müssen auf den für die entsprechende Arbeit erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen und auf der entsprechenden Erfahrung basieren. Familiäre und persönliche Beziehungen dürfen keinesfalls eine Rolle spielen bei der Beurteilung der Fähigkeit einer Person, einen Posten zu bekleiden. Bewerber, die familiäre oder persönliche Verbindung mit einer Person haben, die mit der Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhält oder unterhalten hat, werden lediglich auf der Basis ihrer eigenen Leistung beurteilt.
- Jede Person, die in den Auswahlprozess involviert und mit einem Interessenkonflikt konfrontiert ist, muss darum bitten, von der Teilnahme an diesem Prozess befreit zu werden.
- Alle Managemententscheidungen, in die ein Mitarbeiter involviert ist, mit dem eine Führungsperson familiäre oder persönliche Bande hat, die einen realen, potenziellen oder offensichtlichen Interessenkonflikt hervorrufen können, müssen auf eine andere Führungskraft oder den direkten Vorgesetzten übertragen werden. Es handelt sich beispielsweise um Entscheidungen über Beförderungen, Gehälter, Aufgabenzuweisungen, Aus- und Weiterbildung, die Möglichkeit Überstunden zu machen und die Leistungsbeurteilung.

### 2\_2\_2 Verbot von Diskriminierung und sexueller Belästigung oder Mobbing

Die Gruppe ist entschlossen, ein Arbeitsumfeld bereitzustellen und zu wahren, das die Menschenwürde aller schützt. Kein Mitarbeiter der Gruppe darf an seinem Arbeitsplatz sexuell belästigt oder in welcher Weise auch immer gemobbt werden, sei es von einem anderen Mitarbeiter

oder von einem Dritten, mit dem die Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhält. Ein derartiges Verhalten wird in keiner Weise geduldet.

Diskriminierende Praktiken basierend aufgrund der Rasse, der nationalen oder ethnischen Herkunft, von Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Familienstand, Behinderung oder zum Ausdruck gebrachter Überzeugung werden nicht geduldet. Es wird jedoch nicht als eine Diskriminierung angesehen, wenn auf der Basis realer beruflicher Anforderungen ein Unterschied zwischen Personen gemacht wird.

Diskriminierung und Mobbing von Lieferanten, Consultants, Kunden und anderen Personen, mit denen die Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhält, sind ebenfalls untersagt.

Es wird jedoch nicht als Diskriminierung angesehen, wenn der Beginn oder die Beibehaltung einer Geschäftsbeziehung mit jemandem abgelehnt wird, um die Regeln des vorliegenden Kodexes einzuhalten.

### 2\_2\_3 Verbot von Kinderarbeit

Die Gruppe duldet in keinem Fall Kinderarbeit, weder in seinen eigenen Unternehmen noch bei Subunternehmern oder Lieferanten. Dieses Verbot betrifft Arbeiten, die das Recht des Kindes auf Schulbildung und Erziehung, auf Entwicklung oder körperliche und psychische Gesundheit verletzen und sie ihres Rechts auf Kindheit und Respekt berauben.

Es ist daher sehr wichtig, folgende Regeln einzuhalten:

- Absolute Einhaltung des rechtlich festgelegten Mindestalters in allen Ländern, in denen die Gruppe präsent ist. Dieses Alter darf in keinem Fall das Alter unterschreiten, das von den Konventionen 138 und 182 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO vorgesehen ist, also 16 Jahre sowie 18 Jahre für gefährliche oder besonders mühsame Arbeiten.
- Die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 16 und 18 Jahren ist nur in dem Maße möglich, in dem diese Beschäftigung ihren Zugang zu Schulbildung nicht behindert.
- Die Geschäftsleitung jedes Unternehmens der Gruppe muss sich insbesondere vergewissern, dass ihre Subunternehmer und Lieferanten diese Regeln einhalten. Die Rechtsabteilung der Gruppe stellt ihnen die entsprechenden juristischen Werkzeuge zur Verfügung.

### 2\_2\_4 Verbot von Zwangsarbeit

Die Gruppe duldet weder in ihren eigenen Unternehmen noch bei seinen Subunternehmern und Lieferanten in keinem Fall den Einsatz von Zwangsarbeit, d.h. die Beschäftigung von Arbeitern unter Zwang, Gewalt oder anhand von Erpressung.

Die Geschäftsleitung jedes Unternehmens der Gruppe muss sich insbesondere vergewissern, dass ihre Subunternehmer und Lieferanten diese Regeln einhalten. Die Rechtsabteilung der Gruppe stellt ihnen die entsprechenden juristischen Werkzeuge zur Verfügung.

### 2\_2\_5 Wahrung von Gesundheit und Sicherheit

Die Arbeitsbedingungen in der Gruppe müssen sicher sein und die körperliche und seelische Gesundheit aller Mitarbeiter wahren. Aus diesem Grund gelten die Regeln über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für alle Unternehmen der Gruppe.

### 2\_2\_6 Gewerkschaftsakzeptanz und die Freiheit zur kollektiven Verhandlung

Die Gruppe gesteht ihren Mitarbeitern das Recht zu, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten und sie respektiert dieses Recht.

Die Gruppe gesteht ihren Mitarbeitern auch im Rahmen der für sie geltenden Gesetze und Vorschriften das Recht zu, sich bei kollektiven Verhandlungen über die Arbeitsbeziehungen von ihrer/ihren Gewerkschaft(en) bzw. Betriebsräten vertreten zu lassen.

## 2\_3 Verantwortungsbewusste Unternehmensführung

Das Interesse der Gruppe ist in jedem Fall maßgebend. Kein Auftrag oder geschäftlicher Vorteil rechtfertigt die Gefährdung der Gruppe. Daher werden die Mitarbeiter der Gruppe zu größter Wachsamkeit bei der Anwendung der Regeln aufgefordert, an die nachstehend noch einmal erinnert wird.

Es handelt sich um 8 Regeln:

- Absolutes Verbot von öffentlichen und privaten Korruptionshandlungen
- Beziehungen mit politischen Parteien
- Prävention von Geldwäsche
- Prävention von Betrug
- Verbot von wettbewerbswidrigen Verhaltensweisen
- Die Mitarbeiter müssen jeden Konflikt zwischen ihren Interessen als Mitarbeiter und ihren Verpflichtungen gegenüber der Gruppe vermeiden.
- Die Mitarbeiter der Gruppe dürfen Informationen, die die Gruppe als vertraulich ansieht, ohne eine entsprechende Genehmigung nicht weitergeben.
- Beziehungen mit den Aktionären und den Finanzmärkten.

Bei Zweifeln über die Rechtmäßigkeit eines Verhaltens werden die Mitarbeiter der Gruppe aufgefordert, die verdächtigen Abläufe abubrechen und ihr Recht auf das Geben von Hinweisen und das Einholen von Rat in Anspruch zu nehmen (siehe Punkt 1.3.).

### 2\_3\_1 Absolutes Verbot von öffentlichen und privaten Korruptionshandlungen\*

#### (1) Es ist streng verboten:

- einem Amtsträger oder jeder natürlichen oder juristischen Person, die mit ihm in Beziehung steht, direkt oder indirekt ein Entgelt anzubieten oder zu zahlen,
- einem Amtsträger oder jeder natürlichen oder juristischen Person, die mit ihm in Beziehung steht, direkt oder indirekt für ihn selbst, für eine andere Person oder für welche Stelle auch immer, wann auch immer, eine materielle oder immaterielle Vergünstigung welcher Art auch immer anzubieten, deren Gewährung nicht ausdrücklich vom Gesetz des Landes, dem der Amtsträger angehört, vorgesehen oder zugelassen ist,
- einem Amtsträger oder jeder natürlichen oder juristischen Person, die mit ihm in Beziehung steht, die Zahlung eines finanziellen Anreizes, die es ermöglicht, eine Routineformalität schneller abzuwickeln, anzubieten oder es zu akzeptieren, dies zu tun,

- von einem Amtsträger oder jeder natürlichen oder juristischen Person, die mit ihm in Beziehung steht, ein direktes oder indirektes Ersuchen anzunehmen, das es zum Ziel hat, von ihm, einer anderen Person oder einer bestimmten Stelle eine Vergünstigung welcher Art auch immer zu erhalten oder zu zahlen, die nicht ausdrücklich vom Gesetz des Landes, dem der Amtsträger angehört, vorgesehen oder zugelassen ist.

**WICHTIG :**

Jede Person, die von einer öffentlichen Stelle beschäftigt wird, gilt unabhängig von ihrer Funktion oder Position in der Hierarchie als Amtsträger.

*\* Siehe auch Richtlinie ‚Geschenke und Einladungen der Ingenico Gruppe‘*

**(2) Es ist streng verboten:**

- die in Punkt 2.3.1 beschriebenen Verhaltensweisen gegenüber den Mitarbeitern eines Privatunternehmens oder dem Privatunternehmen selbst an den Tag zu legen,
- einem privaten Akteur, sei er eine natürliche oder eine juristische Person, sei diese gemeinnützig oder nicht, eine Provision zu zahlen, die sich nicht durch eine rechtmäßige, effektive und tatsächliche Dienstleistung rechtfertigt, die der Begünstigte für die Gruppe erbracht hat und deren Betrag die normalen Marktpraktiken für vergleichbaren Dienstleistungen überschreitet.

**(3) Die vorgenannten absoluten Verbote gelten für alle Länder.****WICHTIG :**

Eine Handlung, die in einem Land geduldet wird, kann in einem anderen Land aufgrund der Gesetze, die internationale Korruptionshandlungen ahnden, eine Strafverfolgung nach sich ziehen.

**(4) Mitarbeiter, deren Aufgaben dies rechtfertigen, können Geschenke und Vergünstigungen unerheblichen Wertes anbieten, wenn alle nachstehenden Bedingungen erfüllt sind \*:**

- Es handelt sich nicht um Geldgeschenke oder andere handelbare Instrumente,
- Diese können redlicherweise nicht als Bestechungsgelder, eine Belohnung oder jede andere ungerechtfertigte Bezahlung interpretiert werden,
- Sie erfolgen im Rahmen einer gemeinsamen und akzeptierten geschäftlichen Praxis und
- sie übertreten kein Gesetz und erfolgen in Übereinstimmung mit den allgemein anerkannten ethischen Praktiken,
- sie können, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt an die Öffentlichkeit kommen sollten, die Gruppe oder die Begünstigten in keiner Weise in Verlegenheit bringen und
- über die in diesem Rahmen getätigten Ausgaben wird ordnungsgemäß Buch geführt.

*\* Siehe auch Richtlinie ‚Geschenke und Einladungen der Ingenico Gruppe‘*

**(5) Weitere wichtige Regeln über Zahlungen**

- Jede Zahlung muss ordnungsgemäß und in Übereinstimmung mit den geltenden und in der Gruppe angewandten Buchhaltungsprinzipien verbucht werden.
- Es ist streng verboten, eine Zahlung auf einem anderen Konto als dem Konto der Gruppe zu verbuchen.
- Jede Zahlung muss auf ein schriftlich identifiziertes Bankkonto erfolgen. Jedes Ersuchen eines Dritten, eine Zahlung für eine andere Stelle als für die im Vertrag genannte oder auf ein Offshore-Konto zu tätigen, muss abgelehnt werden,
- Es dürfen keine Zahlungen über einen Mittelsmann erfolgen.
- Barzahlungen sind streng verboten.

**(6) Von jedem Mitarbeiter wird größte Wachsamkeit erwartet, denn jede Nichteinhaltung der vorgenannten Regeln kann extrem schädliche Auswirkungen auf die Gruppe haben.**

Wenn eine Nichteinhaltung eindeutig festgestellt wird:

- wird bei den zuständigen Behörden grundsätzlich Anzeige erstattet,
- werden entsprechende interne Maßnahmen gegen die verantwortlichen Mitarbeiter eingeleitet.

## 2\_3\_2 Beziehungen mit politischen Parteien

Jeder Mitarbeiter der Gruppe kann selbstverständlich seine persönliche politische Meinung haben und der politischen Partei seiner Wahl beitreten.

Die Verwendung von Geldern, Gütern oder Dienstleistungen der Gruppe als Zuwendung für Parteien, Kandidaten oder politische Kampagnen muss unter strenger Einhaltung der lokalen Gesetzgebung erfolgen und vom Verantwortlichen des betroffenen Unternehmens der Gruppe ordnungsgemäß genehmigt werden.

Die Beiträge umfassen Geldbeträge und alle anderen Wertobjekte wie Darlehen, Dienstleistungen, Veranstaltungen, Reisen und die Benutzung von Anlagen oder Vermögenswerten der Gruppe.

Zuwendungen im eigenen Namen der Mitarbeiter werden nicht erstattet.

## 2\_3\_3 Prävention von Geldwäsche

Alle Mitarbeiter werden um größte Wachsamkeit gebeten, wenn es darum geht, unübliche Bitten, welche den Verdacht der Legalisierung unrechtmäßig erworbener Vermögenswerte nahe legen, auszuschlagen und unverzüglich zu melden. Es ist insbesondere verboten:

- Zahlungen anzunehmen, die von Bankkonten in Steuerparadiesen oder in Ländern kommen, die nicht dem Land des Schuldners entsprechen,
- Barzahlungen anzunehmen,
- Zahlungen von Konten anzunehmen, die im Namen von anderen Unternehmen eröffnet wurden als dem Schuldnerunternehmen, auch wenn sie wie eine Ausgleichsoperation zwischen verschiedenen Forderungen präsentiert werden,
- Von einem Dritten persönlich oder kollektiv Geschenke oder Vergünstigungen anzunehmen, deren Wert oder Bedeutung eine Abhängigkeit von diesem Dritten herbeiführen könnte. Die Mitarbeiter können jedoch Geschenke oder Vergünstigungen annehmen, die einen unbedeutenden Wert haben, wenn diese die Bedingungen von Punkt 2.3.1.4. erfüllen.

Die Geschäftsleitung der einzelnen Unternehmen der Gruppe, die Einkaufs- und die Vertriebsabteilung sind diesem Risiko besonders stark ausgesetzt; aus dem Grund werden die entsprechenden Mitarbeiter zu besonders großer Wachsamkeit aufgefordert.

## 2\_3\_4 Betrugsprävention

Um das Interesse der Gruppe und ihrer Mitarbeiter zu wahren, geht die Gruppe mit größter Entschlossenheit gegen Betrüger vor. Alle Mitarbeiter der Gruppe werden also dringend aufgefordert, unter Beachtung der in Punkt 1.3. beschriebenen Prozedur jedes Verhalten und jeden Vorgang zu melden, die ihnen verdächtig erscheinen.

Unter Betrug wird jedes vorsätzlich illegale Verhalten verstanden, das es zum Ziel hat, Geld, Güter, Daten oder Informationen der Gruppe an sich zu bringen, zu veruntreuen, zu fälschen, zu unterschlagen, zu verheimlichen oder zu zerstören.

Kein Mitglied des Personals der Gruppe darf gelegentlich oder regelmäßig, direkt oder indirekt, einen persönlichen finanziellen Nutzen aus seinen Funktionen oder aus der Veruntreuung von Vermögenswerten, Gütern oder vertraulichen oder geschützten Informationen ziehen. Zuwiderhandlungen werden konsequent verfolgt.

Die Mitarbeiter dürfen auch nicht versuchen, ihre Position in der Gruppe direkt oder indirekt zu ihrem eigenem Vorteil zu nutzen, um Ausschreibungsprozesse oder Vertragsverhandlungen zu beeinflussen.

## 2\_3\_5 Verbot von wettbewerbswidrigem Verhalten

Die Gesetze im In- und Ausland, die den Wettbewerb und die Handelsbräuche regeln, sind komplex. Die Tätigkeiten und die Resultate der Gruppe müssen gelenkt und das Resultat des freien Spiels der Marktkräfte sein. Wettbewerbswidrige Praktiken, welche eine Verzerrung der normalen marktgesteuerten Ergebnisse bewirken, sind demzufolge verboten.

Folgende Tätigkeiten beispielsweise sind streng verboten:

- Einigungen oder die Abstimmung von Verhaltensweisen mit Konkurrenten, die es zum Ziel oder zur Folge haben, direkt oder indirekt auf die Preise einzuwirken,
- Einigungen oder die Abstimmung von Verhaltensweisen mit Konkurrenten, die es zum Ziel oder zur Folge haben, die Konkurrenz in einem oder mehreren geografischen Märkten oder für eines oder mehrere Produkte zu begrenzen,
- Einigungen oder die Abstimmung von Verhaltensweisen mit Konkurrenten, die es zum Ziel oder zur Folge haben, zu boykottieren oder von Lieferanten oder Kunden bestimmte Verhaltensweisen oder Sonderbedingungen zu erhalten,
- Einigungen oder die Abstimmung von Verhaltensweisen mit Konkurrenten, die es zum Ziel oder zur Folge haben, im Rahmen einer Ausschreibung einen Auftrag zu erhalten,
- die Zahlung von Bestechungsgeldern oder die Rücküberweisung geheimer Provisionen.

### 2\_3\_6 Die Mitarbeiter müssen jeden Konflikt zwischen ihren Interessen als Mitarbeiter und ihren Verpflichtungen gegenüber der Gruppe vermeiden.

Alle Mitarbeiter der Gruppe sind zu Loyalität und Compliance verpflichtet. In diesem Rahmen müssen die Mitarbeiter ihre Verpflichtungen gegenüber der Gruppe einhalten und zu den geschäftlichen Interessen der Gruppe beitragen, indem sie sich gerecht und objektiv verhalten. Sie müssen demzufolge Situationen vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen können.

Es besteht ein Interessenkonflikt, wenn die persönlichen Beziehungen oder die außerberuflichen Tätigkeiten (die aber nicht in den Bereich des Privatlebens fallen) eines Mitarbeiters seine Objektivität, sein Urteilsvermögen oder seine Fähigkeit, im besten Interesse der Gruppe zu handeln, einschränken.

Aus dem Grund:

- sollen es die Mitarbeiter vermeiden, Interessen zu verfolgen oder an Tätigkeiten teilzunehmen, die der Gruppe die Zeit oder die notwendige Aufmerksamkeit rauben können, die sie brauchen, um ihre Verpflichtungen ordnungsgemäß zu erfüllen bzw. die ihr Urteilsvermögen oder ihre Fähigkeit, ausschließlich im Interesse der Gruppe zu handeln, einschränken.
- In bestimmten Fällen kann das Eigentum eines Konkurrenzunternehmens oder eines Unternehmens im komplementären Wirtschaftsbereich oder die Beteiligung an einem solchen Unternehmen zu Interessenkonflikten führen oder diesen Anschein erwecken.
- Die Mitarbeiter müssen ihrem Vorgesetzten sämtliche berufliche, geschäftliche oder finanzielle Interessen oder Aktivitäten melden, die ihres Wissens nach so wahrgenommen werden könnten, als könnten sie einen realen oder potenziellen Konflikt mit ihren beruflichen Verpflichtungen herbeiführen.

Die Mitarbeiter der Gruppe müssen darauf achten, dass ihre Handlungen und Entscheidungen nicht von Interessen beeinflusst werden, die den Anschein erwecken könnten, sie stünden mit denen der Gruppe in Konflikt.

## 2\_3\_7 Die Mitarbeiter der Gruppe dürfen Informationen, die die Gruppe als vertraulich ansieht, ohne eine entsprechende Genehmigung nicht weitergeben.

Sofern keine anders lautenden gesetzlichen Verpflichtungen bestehen, gibt die Gruppe keine Informationen weiter, die ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen oder das Rechte auf Privatsphäre von Privatpersonen, die Rechte von Unternehmen oder Institutionen verletzen könnten.

Demzufolge dürfen die Mitarbeiter keine vertraulichen Informationen über die Gruppe oder welche die Gruppe besitzt ansprechen oder weitergeben, es sei denn, sie haben dafür von der Geschäftsleitung oder von einer ermächtigten Person ein vorheriges schriftliches Einverständnis erhalten. Jede Information über das Umfeld der Gruppe ist von Natur aus vertraulich. Dieses Verbot bezieht sich nicht nur auf alle Berichte, Archive, Dokumente, Einrichtungen, Verfahren, Pläne, Methoden, Apparate und andere Formen von Informationen, sondern auch auf die Informationen Dritter, zu denen die Gruppe Zugang hat.

Die Mitarbeiter müssen wissen, dass die Verschwiegenheitspflicht auch außerhalb des Arbeitsplatzes gilt und sogar, wenn sie nicht mehr in der Gruppe tätig sind.

Die Mitarbeiter beachten die gesetzlichen Vorschriften über die Aufbewahrung der Dokumente, wo erforderlich auch die internen Richtlinien der Gruppe über die Verwendung von EDV- und Kommunikationsressourcen, die Softwarelizenzen und die Copyrights, die Verarbeitung und den Schutz von Informationen.

## 2\_3\_8 Beziehungen mit den Aktionären und den Finanzmärkten

### (1) Umgang mit Insider-Informationen

Da Ingenico ein börsennotiertes Unternehmen ist, ist es bestimmten Regeln unterworfen, die es zum Ziel haben, ihre Aktionäre zu schützen und die Funktionsweise des Markts nicht zu behindern. Diese Regeln gelten für alle.

Davon abgesehen müssen Informationen vor der Weiterleitung kontrolliert werden. Es dürfen nur absolut exakte, präzise und zutreffende Informationen weitergegeben werden, wenn man vermeiden will, dass Gerüchte entstehen, die der Gruppe und demzufolge auch allen Mitarbeitern schaden können.

Folgende Regeln müssen alle Mitarbeiter der Gruppe befolgen, die aufgrund ihrer Tätigkeit, ihres Berufs oder ihrer Funktionen oder ihrer Teilnahme an der Vorbereitung und der Durchführung von Finanztransaktionen Zugang zu Insider-Informationen haben.

Die Mitarbeiter dürfen diese Informationen nicht verwenden, indem sie für sich selbst oder für jemand anderen direkt oder indirekt Finanzinstrumente, auf die sich diese Informationen beziehen oder mit denen diese Instrumente verknüpft sind, erwerben oder dies versuchen oder diese abtreten.

Sie dürfen auch nicht:

- diese Informationen an andere Personen außerhalb des normalen Rahmens ihrer Tätigkeit, ihres Berufs oder ihrer Funktionen oder für andere Zwecke als den Grund, aus dem sie an sie weitergegeben wurden, weitergeben,
- einer anderen Person ausgehend von einer Insider-Information raten, die Finanzinstrumente, auf die sich diese Informationen beziehen oder mit denen diese Instrumente verknüpft sind, zu erwerben oder abzutreten oder von einer anderen Person erwerben oder abtreten zu lassen.



### Was ist eine Insider-Information?

Eine Insider-Information ist eine präzise Information, die nicht veröffentlicht wurde und die, wenn dies der Fall wäre, einen erheblichen Einfluss auf den Kurs der o.g. Finanzinstrumente haben kann. Eine solche Information ist eine Information, die ein vernünftiger Anleger benutzen könnte, um seine Investitionsentscheidungen teilweise darauf aufzubauen.

Eine Information kann als Insider-Information angesehen werden, auch wenn sie die Entscheidung des Anlegers nicht alleine bestimmt. Beispiele für Insider-Informationen:

- Finanzresultate, Finanzprognosen,
- die Entwicklung der Dividenden,
- die Emission von Wertpapieren,
- die Möglichkeit einer Fusion, einer Akquisition, einer gemeinsamen Tochterfirma und anderer Käufe und Verkäufe von Unternehmen oder Investitionen in Unternehmen,
- der Erhalt oder Nichterhalt von bedeutenden Aufträgen,
- bedeutende Entdeckungen,
- bedeutende Produktentwicklungen,
- das Bestehen eines Rechtsstreits und damit verbundene Entwicklungen,
- bedeutende Veränderungen in der Ausrichtung der Unternehmenstätigkeit,
- wesentliche Konflikte zwischen Management und Mitarbeitern.

Es wird daran erinnert, dass die Enthüllung von Insider-Informationen in vielen Ländern als Straftat geahndet wird. Eine solche Enthüllung kann extrem schwerwiegende juristische Folgen haben, und zwar nicht nur für das betroffene Unternehmen, sondern auch für den Mitarbeiter, der diese Informationen weitergegeben hat, und für die Person, die diese Informationen erhalten hat. Die Mitarbeiter der Gruppe dürfen Insider-Informationen niemandem gegenüber erwähnen, es sei denn, dies ist im Rahmen ihrer Funktionen notwendig.

### **(2) Die Buchhaltungsunterlagen von Ingenico müssen die Betriebsabläufe der Gruppe genau, zutreffend und pünktlich wiedergeben.**

Alle Transaktionen müssen genehmigt sein, entsprechend den Anweisungen der Geschäftsführung ausgeführt und so registriert werden, dass sie adäquate Abschlüsse ermöglichen und Ingenico die Sicherheit seiner Aktiva garantieren.

Alle Gelder und Aktiva müssen entsprechend der Buchführungspolitik von Ingenico verbucht werden. Die Verwendung von Geldern oder Aktiva von Ingenico mit einem illegalen oder ungerechtfertigten Ziel ist streng verboten, und die Personen, die für die Buchhaltungsfunktionen und für die Buchhaltung zuständig sind, müssen auf die Einhaltung dieses Verbots achten.

Die Bücher und Register von Ingenico werden in Übereinstimmung mit den diesbezüglichen internationalen Rechnungslegungsvorschriften und -standards geführt, um die Transparenz, die Ordnungsmäßigkeit und Wahrheit der Konten sicherzustellen. Jede Übertretung dieser Regel wird konsequent zur Anzeige gebracht.