



 KÄSSBOHRER GELÄNDEFahrZEUG AG

 KÄSSBOHRER GELÄNDEFahrZEUG AG

Codice Etico

Indice

Prefazione del Consiglio Direttivo	2 – 3		
1 Scopo, ambito di applicazione, attuazione	4 – 5	4 Principi di compliance	10 – 12
1.1 Obiettivo	5	4.1 Conflitto d'interesse	10
1.2 Ambito di applicazione	5	4.2 Riservatezza	10
1.3 Attuazione	5	4.3 Pressioni illecite ed accettazione di benefici	10
2 Obiettivi aziendali	6 – 7	4.4 Donazioni e sponsorizzazioni	11
2.1 Soddisfazione del cliente	6	4.5 Rapporti con autorità e pubblici uffici	11
2.2 Leadership del mercato	6	4.6 Normative in materia di concorrenza ed antitrust	11
2.3 Tecnica maturata nel tempo	6	4.7 Commercio estero e controllo delle esportazioni	12
2.4 Responsabilità	7	4.8 Due diligence dei partner commerciali	12
2.5 Redditività	7	4.9 Diritto e legislazione fiscale	12
3 Responsabilità sociale ed imprenditoriale	8 – 9	5 Sicurezza del sistema informatico e privacy	13 – 15
3.1 Rispetto della legge e del diritto	8	5.1 Sicurezza del sistema informatico	14
3.2 Rispetto degli standard sociali	8	5.2 Privacy	14
3.3 Salute e sicurezza	8	5.3 Beni e informazioni riservate, protezione dei segreti commerciali	15
3.4 Condotta dei dipendenti	8 – 9	6 Dubbi e segnalazioni di violazione	16 – 17
3.5 Rispetto dell'ambiente e sostenibilità	9	6.1 Controparte	16
3.6 Uso dei beni aziendali	9	6.2 Conseguenze	16
3.7 Diritti umani	9	6.3 Formazione - conosciamo le regole!	16

Prefazione del Consiglio Direttivo

Kässbohrer Geländefahrzeug AG, azienda attiva a livello mondiale, basa i suoi rapporti con dipendenti di entrambi i sessi (di seguito: dipendenti), clienti, fornitori ed altri partner commerciali su reciproca fiducia e collaborazione. La nostra attività quotidiana si sviluppa attorno all'agire responsabile, con lo scopo di soddisfare desideri ed esigenze dei nostri Clienti. Siamo intenzionati a difendere e costantemente consolidare la nostra posizione di leader tecnologico e del mercato.

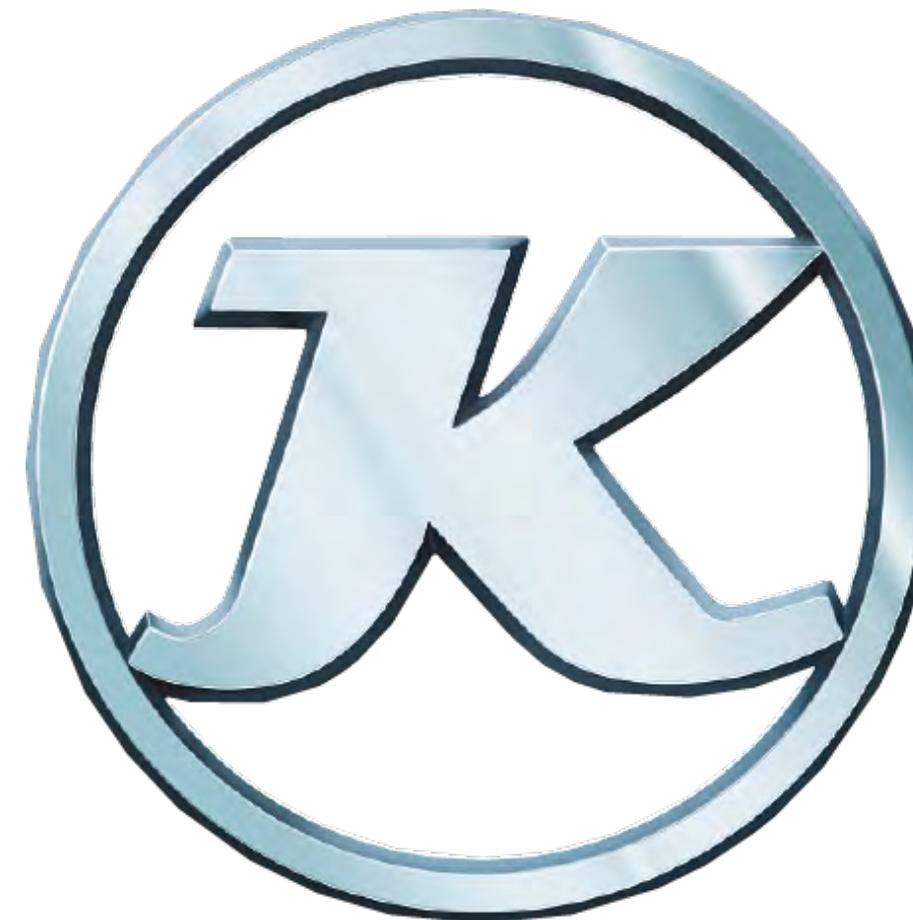
Proprio in virtù del nostro modello di commercio mondiale, siamo soggetti a disposizioni legali che divengono sempre più complesse ed impegnative. Con il presente codice etico intendiamo fornire a tutti i dipendenti del Gruppo uno strumento utile per evitare problemi legislativi, etici e morali che possano presentarsi nel loro operare quotidiano. I principi fondamentali di tale strumento sono rappresentati dai nostri già noti cinque obiettivi aziendali.

Il mancato rispetto delle vigenti leggi e normative comportano il pericolo di consistenti perdite finanziarie per i nostri dipendenti e per la società stessa, e può inoltre comportare la perdita della nostra buona reputazione nel settore.

Il Consiglio Direttivo con questo codice etico si prefigge il fine di proteggere e sostenere i suoi dipendenti, in un quadro giuridico generale di sempre crescente complessità.

Per ragioni di maggiore leggibilità, il presente testo utilizza la consueta forma maschile per i nomi e i pronomi personali. Tuttavia, questo non implica alcuna discriminazione contro i generi femminili e diversi, ma è da intendersi come gender-neutral nel senso di una semplificazione linguistica.

Consiglio Direttivo di Kässbohrer Geländefahrzeug AG



1 Scopo, ambito di applicazione, attuazione

1.1 Scopo

Il codice etico ha lo scopo di rendere trasparenti ai nostri dipendenti all'interno ed all'esterno del territorio nazionale i requisiti minimi che sono chiamati a soddisfare a livello legale, morale ed etico, di renderli consapevoli e di contribuire ad orientarli a questo proposito.

1.2 Ambito di applicazione

Il codice etico vale per il gruppo industriale nel suo complesso, quindi per tutti i dipendenti a Laupheim come pure per tutte le succursali e società controllate, per tutti i dirigenti e per il Consiglio Direttivo.

1.3 Attuazione

Ciascun dipendente è responsabile della messa in pratica nell'ambito della sua sfera d'azione. I dirigenti sono considerati persone di fiducia e modelli, esempi per quanto riguarda il codice etico.

Tutti i dipendenti sono tenuti a svolgere le proprie mansioni in modo coscienzioso e a proteggere l'immagine e la reputazione di KÄSSBOHRER. Clienti, fornitori e colleghi devono essere trattati con rispetto e onestà in ogni momento. Devono essere evitati i comportamenti che portano ad azioni illegali, che danneggiano la reputazione di KÄSSBOHRER o che possono causare un potenziale conflitto di interessi.

Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare indicazioni di cattiva condotta o violazioni del Codice di condotta. Con riferimento al requisito della cooperazione leale, tali sospetti dovrebbero sempre essere sufficientemente corroborati dai fatti. Le accuse fatte su due piedi portano il rischio di falsi sospetti con conseguenze irreparabili per chi è accusato ingiustamente.

Una violazione del Codice di condotta può avere gravi conseguenze per il dipendente, fino al licenziamento.



Kässbohrer Geländefahrzeug AG, Laupheim, Germania



Affiliata Micheldorf,
Austria



Affiliata Kuchl,
Austria



Affiliata Altdorf,
Svizzera



Affiliata Italia,
Bolzano



Affiliata Francia,
Tours en Savoie



Affiliata USA,
Reno, Nevada

2 Obiettivi aziendali

2.1 Soddisfazione del cliente

Il cliente al centro dell'azione. Assoluta accuratezza, cortesia e disponibilità, pronto intervento del Service sono sempre in primo piano nei rapporti con i clienti. Il nostro obiettivo è quello di convincere i clienti con performance tecniche al massimo livello e prodotti orientati alle loro esigenze. Ai nostri clienti trasmettiamo la certezza di potersi fidare di noi, in ogni circostanza, ed impostiamo tutti i nostri processi aziendali e la nostra comunicazione interna in funzione di queste linee guida.

2.2 Leadership del mercato

Impegnati all'eccellenza. Come leader del mercato mondiale nei settori della preparazione delle piste di discesa e di fondo, della pulizia della spiaggia e dei veicoli fuoristrada, stabiliamo parametri elevati per la nostra attività. Al centro del nostro lavoro sono sempre qualità ai massimi livelli, nuove progettazioni e continui perfezionamenti, prodotti di valore duraturo ed orientati alla praticità di utilizzo. Con innovazione e know-how, con lo sguardo sempre rivolto alle sfide del mercato e con la costante disponibilità del Service, consolidiamo sempre più la nostra posizione di mercato e garantiamo il successo dell'azienda sul lungo periodo.

2.3 Tecnica maturata nel tempo

Tecnica perfezionata. Portiamo avanti senza sosta le nostre innovazioni con l'occhio sempre rivolto alle esigenze del cliente e tenendo presenti la qualità e l'economicità di gestione dei prodotti. Prima di implementare nelle nostre macchine nuove tecnologie ne verifichiamo l'idoneità in complesse serie di test e fasi sperimentali, condotte sia in azienda che presso i clienti. Tecnica maturata nel tempo.

La qualità e la sicurezza sono fattori decisivi per il successo dei nostri veicoli e delle nostre tecnologie. Kässbohrer prende quindi in considerazione tutte le specifiche e gli standard pertinenti, dall'acquisto delle materie prime alla consegna dei prodotti. Ogni dipendente esegue i compiti assegnatigli con alti standard di qualità. Se sorgono problemi di sicurezza, vengono avviate misure appropriate.

2.4 Responsabilità

La responsabilità inizia ora. Siamo pienamente consapevoli delle nostre responsabilità e indirizziamo di conseguenza la nostra attività imprenditoriale. Come datori di lavoro valorizziamo appieno i nostri collaboratori: attuiamo continuamente programmi di aggiornamento e perfezionamento professionale ed adottiamo misure per rafforzare lo spirito di squadra. Curiamo al tempo stesso gli interessi della nostra azienda. Come impresa tecnologica ci impegniamo nell'utilizzo parsimonioso delle risorse ed operiamo in modo sostenibile per l'ambiente.

2.5 Redditività

La redditività dà sicurezza al futuro. Abbiamo un traguardo comune: ogni singolo collaboratore contribuisce a realizzare gli utili dell'azienda e quindi a finanziare l'ulteriore crescita e la leadership tecnologica di Kässbohrer. Noi perfezioniamo costantemente i nostri cicli operativi. Sistemi di progettazione ottimali ed una chiara comunicazione assicurano l'efficienza di tutti i processi aziendali.

3 Responsabilità sociale ed imprenditoriale

3.1 Rispetto della legge e del diritto

Il rispetto della legge e del diritto è dato per scontato. La mancata osservanza comporta il rischio di sanzioni per l'impresa ed in determinati casi anche per il dipendente. Questo può avere gravi ripercussioni, danneggiare o addirittura distruggere la nostra buona immagine sul mercato e nei confronti dei nostri partner commerciali.

3.2 Rispetto degli standard sociali

La società si impegna a rispettare determinati principi sociali di base:

- Salari e stipendi adeguati
- Rispetto delle rappresentanze dei lavoratori
- Opportunità di formazione per i dipendenti
- Legame con il territorio
- Correttezza nei rapporti reciproci
- Pari opportunità fra tutti i dipendenti

L'azienda lavora in modo costruttivo con i rappresentanti dei dipendenti e i sindacati e si sforza per una giusta conciliazione degli interessi. Anche in caso di controversie, l'obiettivo è quello di mantenere una cooperazione costruttiva sostenibile a lungo termine.

3.3 Salute e sicurezza

Kässbohrer è attenta alla salute ed alla sicurezza di tutti i dipendenti, visitatori ed altre persone durante lo svolgimento delle loro attività.

Tutte le società del gruppo hanno l'obbligo di rispettare le leggi e le prescrizioni vigenti in loco in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

La società adotta accorgimenti su tutte le postazioni di lavoro per evitare incidenti e danni alla salute e garantisce il rispetto delle regolamentazioni sulla sicurezza sul lavoro ed in materia di tutela della salute.

Anche per quanto riguarda i suoi prodotti la società si accerta già in fase di sviluppo e produzione che non possano causare danni.

3.4 Condotta dei dipendenti

Tutti i dipendenti contribuiscono alla formazione di una cultura aziendale imperniata su cooperazione corretta e collaborativa. Tutti i dipendenti, ed i dirigenti in particolare, sono consapevoli di rappresentare, con le loro azioni, l'azienda e che nel far questo ne plasmano l'immagine esterna e la cultura all'interno. Tolleranza, rispetto reciproco e fiducia reciproca nei rapporti quotidiani sono principi fondamentali per tutti i collaboratori.

Inoltre ognuno di loro si riconosce in una condotta responsabile ed integerrima. Si esige il rispetto della personalità e della dignità di ognuno. La stima reciproca si basa su intima consapevolezza e disponibilità ad agire, questo implica anche segnalare e risolvere assieme le problematiche che possono sorgere sul posto di lavoro. Solo così si può sviluppare un ambiente lavorativo positivo improntato su franchezza, tolleranza e lealtà.

I dipendenti non devono pubblicare commenti denigratori su colleghi, partner commerciali e azionisti sui siti web dei social media. I siti di social media includono piattaforme di comunicazione come Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, YouTube, Wikipedia e blog.

3.5 Rispetto dell'ambiente e sostenibilità

La direzione Kässbohrer segue una linea di condotta sostenibile e rispettosa per l'ambiente:

- Rispetto delle vigenti leggi e prescrizioni riguardo la tutela dell'ambiente in tutto il gruppo.
- Utilizzo di materiali e tecnologie ecoefficienti (motori) in tutti gli ambiti aziendali, nell'ottica di tutelare l'ambiente, limitare gli sprechi e riciclare.
- Riduzione o azzeramento dell'inquinamento attraverso il contenimento dei consumi di energia e di acqua, di emissioni e di rifiuti per unità prodotta.

3.6 Uso dei beni aziendali

Le proprietà di Kässbohrer possono essere impiegate unicamente per scopi aziendali. Tutti i dipendenti sono obbligati a preservare i mezzi aziendali da smarrimento, furti ed utilizzo improprio, e sono chiamati ad utilizzare beni e materiali con criterio, con cura ed evitando sprechi.

3.7 Diritti umani

L'azienda si impegna a rispettare i principi della Convenzione Europea dei Diritti Umani e della Carta delle Nazioni Unite e a osservare e rispettare i diritti umani come valori fondamentali. Questo vale in particolare per la proibizione del lavoro infantile e forzato, la proibizione di tutte le forme di traffico di esseri umani e di schiavitù moderna, la parità di trattamento dei lavoratori. Come parte del nostro impegno di datori di lavoro, sosteniamo l'uguaglianza e l'inclusione, e non tolleriamo nessun tipo di discriminazione (illegale), molestia o violenza. Inoltre, usiamo le nostre relazioni commerciali per prevenire o mitigare gli abusi dei diritti umani che rientrano nel nostro controllo nel corso della nostra attività. Non tolleriamo allo stesso modo la schiavitù, il lavoro forzato o il lavoro minorile tra i nostri partner commerciali. Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare qualsiasi circostanza sospetta.

4 Principi di compliance

4.1 Conflitto d'interesse

I dipendenti hanno l'obbligo di agire nell'interesse di Kässbohrer e non sono autorizzati a trarre vantaggi personali dall'attività lavorativa.

Si parla di conflitto d'interesse quando, per ragioni personali, finanziarie o per altro motivo di una certa rilevanza, un dipendente, prende delle decisioni non funzionali agli interessi aziendali, ma unicamente utili al suo personale tornaconto.

I dipendenti sono tenuti ad informare il loro diretto superiore in caso di possibile conflitto d'interessi e sgombrare il campo da ogni dubbio a riguardo, prima di prendere la relativa decisione commerciale.

Nell'azienda si applica il principio dei quattro occhi: gli obblighi giuridicamente vincolanti, come i contratti con terzi e i contratti di lavoro stipulati a nome dell'azienda, non possono essere firmati da una sola persona. Gli accordi devono essere fatti per iscritto e sempre firmati da due persone autorizzate alla transazione.

4.2 Riservatezza

Le informazioni commerciali riservate ed i dati sensibili di proprietà di Kässbohrer vanno tutelati e considerati strettamente confidenziali. La trasmissione di dati confidenziali a terzi (Pubblico e media) può essere presa in considerazione solo se la persona che fornisce l'informazione è stata regolarmente autorizzata ed il tutto si svolge nell'interesse aziendale di Kässbohrer.

4.3 Pressioni illecite ed accettazione di benefici

Kässbohrer prescrive che non debba verificarsi una qualsiasi concessione illecita di vantaggi, episodi di corruzione o pagamento di tangenti o simili. Si suppone che dietro ci sia sempre l'intenzione di influenzare il comportamento di qualcuno, al fine di aggiudicarsi o mantenere un vantaggio commerciale. Regali ed altre elargizioni possono essere offerti ed accettati solo in condizioni di totale trasparenza ed in conformità con le legislazioni vigenti. Offrire ed accettare regali ed inviti è plausibile solo se si tratta di episodi non ricorrenti, non usuali ed adeguati al rapporto commerciale.

Si rimanda alle "Indicazioni su offerta e accettazione di benefici, inviti e regali".

Kässbohrer prende le sue decisioni di acquisto sulla sola base di elementi valutabili con obiettività, come qualità di prodotti e servizi e sulla base dei prezzi offerti dal fornitore. Regali, elargizioni o simili favori alle persone con potere decisionale di Kässbohrer vanno rifiutati per principio o concordati con i superiori. Nel caso in cui, al contrario, chi ha potere decisionale accetti dei regali, questi non devono in alcun modo influenzarlo, specialmente per quanto riguarda la decisione stessa. Qualora si accettino benefici e regali, si deve denunciare l'accaduto al Consiglio Direttivo. I regali in denaro sono vietati per principio. Se possibile, si dovrebbero ottenere almeno due offerte per le decisioni di acquisto.

4.4 Donazioni e sponsorizzazioni

L'azienda ha emesso linee guida riguardo alle donazioni alle quali tutti i dipendenti si devono attenere.

Per principio Kässbohrer Geländefahrzeug AG e tutte le società all'interno del gruppo non effettuano donazioni a partiti politici o fondazioni o istituzioni ad essi collegate.

4.5 Rapporti con autorità e pubblici uffici

Nei rapporti con autorità, pubblici uffici ed entità simili Kässbohrer richiede un comportamento in tutto e per tutto rispettoso delle regole.

Sono proibite elargizioni di qualsiasi tipo da o verso pubblici ufficiali.

4.6 Normative in materia di concorrenza ed antitrust

Ai dipendenti è proibito prendere accordi con ditte concorrenti, fornitori o affini che possano avere un qualsiasi effetto sulla situazione della concorrenza.

Sono in particolare proibite intese riguardanti clienti, quantità, territori o prezzi, come pure metodi di concorrenza sleale di qualsiasi tipo, appelli al boicottaggio o discriminazioni penalizzanti per la concorrenza.

Per garantire una concorrenza leale, si possono usare solo mezzi legalmente legittimi. L'azienda e le sue filiali rispettano le leggi e le linee guida locali sulla concorrenza. Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettarle. I dipendenti non devono fare false dichiarazioni sui concorrenti o parlare in pubblico in modo denigratorio delle attività, dei prodotti o dei servizi di un concorrente. Inoltre, è vietato rubare o abusare dei segreti commerciali dei concorrenti. Qualsiasi informazione raccolta sui concorrenti deve provenire solo da fonti legittime e pubbliche (ad esempio, siti web, materiali per seminari, IMS). Anche le informazioni sui concorrenti dovrebbero essere referenziate.

4 Principi di compliance

4.7 Commercio estero e controllo delle esportazioni

Tutti i dipendenti che si occupano della gestione di merci e prestazioni di servizi, devono rispettare le leggi sull'esportazione e tutte le direttive interne, come pure la legislazione relativa a sanzioni economiche, controllo dell'esportazione ed import. I dipendenti del gruppo devono attenersi alla relativa comunicazione interna importante riguardante il rispetto di disposizioni internazionali in materia di dogana e commercio estero del gennaio 2013 ed al Modulo di richiesta per il controllo dell'esportazione verso paesi sottoposti a sanzioni economiche ex Laupheim.

La società ha nominato un responsabile per le esportazioni.

4.8 Due diligence dei partner commerciali

I legami con partner commerciali poco seri possono comportare costi in caso di indagini da parte delle autorità, multe in denaro, esclusione dai pubblici appalti e danno d'immagine.

Per questo Kässbohrer esegue controlli relativamente a partner commerciali attuali e potenziali, riguardo al rischio che tali partner possano attenersi a pratiche commerciali illegali o poco serie.

4.9 Diritto e legislazione fiscale

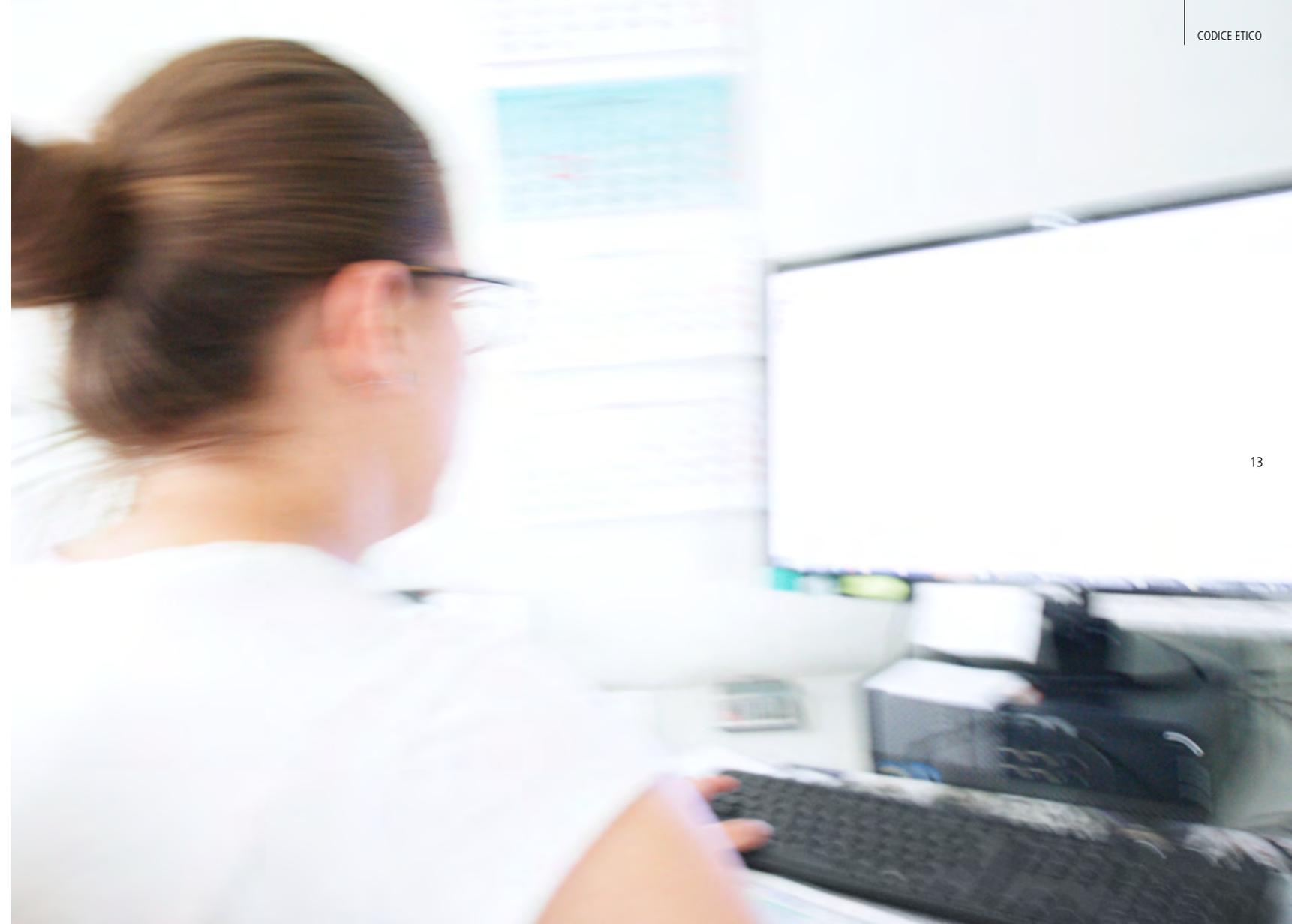
Tutti i dipendenti coinvolti nelle procedure e nei processi fiscali devono rispettare tutte le normative fiscali.

I processi aziendali sono definiti tenendo conto della normativa vigente.

Devono essere osservate le linee guida di conformità dell'azienda, come modificate di volta in volta, che discutono in modo più dettagliato le aree di rischio qui elencate.

Le linee guida sono pubblicate nell'Insight per tutti i dipendenti.

I dipendenti sono tenuti a partecipare alla formazione associata.



5 Sicurezza del sistema informatico e privacy

5.1 Sicurezza del sistema informatico

Kässbohrer provvede ad un livello di sicurezza per dati e valori digitali e relativo sistema IT commensurato, completo ed affidabile.

Tutti i dipendenti danno il loro contributo per evitare un uso illecito delle risorse del sistema IT dall'interno e dall'esterno e per applicare le direttive sulla sicurezza.

Nel caso si venga a conoscenza di violazioni del sistema di sicurezza, occorre informarne immediatamente i dirigenti.

Valgono le più recenti linee guida per il sistema IT.

5.2 Privacy

Kässbohrer si impegna a trattare i dati personali come estremamente sensibili e a proteggerli da qualsiasi abuso, in modo da eliminare la possibilità di ledere i diritti dei singoli durante l'elaborazione. La rilevazione, l'elaborazione e l'utilizzo dei dati personali sono organizzati in modo da garantire un elevato grado di confidenzialità nel totale rispetto della legislazione vigente.

5.3 Beni e informazioni riservate, protezione dei segreti commerciali

I beni materiali e immateriali e le informazioni riservate di Kässbohrer devono essere utilizzati esclusivamente per raggiungere gli obiettivi dell'azienda e devono essere protetti in ogni momento. È vietato l'uso di informazioni riservate di Kässbohrer per altre questioni aziendali o per scopi personali. Tutti i beni aziendali devono essere restituiti a Kässbohrer al termine del rapporto di lavoro. L'obbligo di proteggere le informazioni riservate di Kässbohrer rimane valido anche dopo che un dipendente lascia l'azienda. I dipendenti non devono mai divulgare informazioni riservate a terzi al di fuori di Kässbohrer senza aver prima ottenuto l'approvazione della direzione o aver stipulato un accordo di riservatezza o di non divulgazione con la terza parte. Un accordo di riservatezza deve essere stipulato con tutte le parti esterne che possono ricevere informazioni confidenziali durante i rapporti con Kässbohrer. Questo vale, tra l'altro, per i partner di cooperazione, i consulenti, le istituzioni finanziarie, gli avvocati esterni e le agenzie di PR e pubblicità. Modelli per tali accordi sono disponibili presso gli uffici legali. Le informazioni riservate non devono mai essere discusse in luoghi pubblici, su Internet (ad esempio Facebook) o in altri luoghi che permettono a terzi di venirne a conoscenza senza essere notati. Le informazioni riservate sono tutte le informazioni che non sono disponibili al pubblico e che hanno un valore per Kässbohrer. Questo può essere scritto, elettronico o altre forme di informazione.

Questo include, per esempio:

- Dettagli delle relazioni commerciali e dei contratti di Kässbohrer.
- Cifre di vendita e altre informazioni finanziarie
- Piani e strategie di marketing
- Registri di clienti
- Elenchi di fornitori
- Organigrammi di organizzazione
- Dati relativi al pagamento
- Dati sul fatturato dei fornitori
- Informazioni dettagliate sulla protezione del sito
- Elenchi di contatti, elenchi telefonici
- Piani di progetto

Questo dovere di riservatezza si applica anche ai documenti e alle informazioni affidateci da terzi. Possiamo divulgare informazioni riservate solo se richiesto dalla legge o autorizzato per scopi commerciali. In tutti i casi di questa natura, dobbiamo informare il nostro immediato supervisore o la persona responsabile delle informazioni riservate prima di effettuare la divulgazione. Gli esterni che ricevono informazioni di questa natura generalmente firmano un accordo di non divulgazione.

6 Dubbi e segnalazioni di violazione

6.1 Controparte

Qualsiasi domanda relativa al presente codice etico ed a come rispettarlo al meglio dovrebbe essere rivolta anzi tutto ai propri superiori. Nel caso questo non fosse possibile per un qualsiasi motivo, o la situazione sembri richiedere altro, i lavoratori si possono rivolgere direttamente al Consiglio Direttivo.

Segnalazioni di violazioni del presente codice etico vanno riportate ai superiori o direttamente al Consiglio Direttivo. Le informazioni possono anche essere presentate in modo anonimo o segnalate al mediatore attraverso il sistema di denuncia.

Il mediatore è un avvocato esterno che aiuta a valutare le violazioni della compliance e tutela i collaboratori garantendo l'anonimato, anche nei confronti dell'azienda, se fosse richiesto. Il contatto con il mediatore è gratuito. Tutti gli avvisi saranno trattati in modo riservato.

6.2 Conseguenze

Nessuno può essere penalizzato per aver effettuato una segnalazione, anche se il sospetto dovesse poi rivelarsi infondato. Eccezion fatta per il caso in cui le accuse siano state fatte in piena consapevolezza della loro falsità e si sia agito con l'intento di nuocere a terzi.

6.3 Formazione - conosciamo le regole!

Ogni dipendente ha la responsabilità di conoscere le leggi, i regolamenti e le politiche applicabili, compreso questo Codice di condotta. Tutti i manager sono responsabili di assicurare una comunicazione efficace e di monitorare la conformità. Organizziamo la formazione e la comunicazione e forniamo materiali e documenti adeguati a questo scopo. In tutte le situazioni aziendali in cui i requisiti legali o il presente Codice di condotta appaiono incompleti o poco chiari, usiamo un sano giudizio e buon senso. In caso di dubbio, parliamo con i nostri supervisori o chiediamo consiglio all'ufficio legale.





KÄSSBOHRER GELÄNDEFahrZEUG AG

Kässbohrer Geländefahrzeug AG

Kässbohrerstraße 11
88471 Laupheim
Telefona +49 (0)7392 900-0
Telefax +49 (0)7392 900-504
info@pistenbully.com
www.pistenbully.com
www.powerbully.com
www.beach-tech.com

Affiliata Österreich

Kässbohrer Austria AG
Garnei 173
5431 Kuchl
Telefona +43 (0)6244 400-10
Telefax +43 (0)6244 400-111
office@pistenbully.at
www.pistenbully.at

Affiliata Österreich

Kässbohrer Composites GmbH
Kreufeld 13
4563 Micheldorf
Telefona +43 (0)7582 60608 100
Telefax +43 (0)7582 60608 199
info@kcomposites.com
www.kcomposites.com

Affiliata Schweiz

Kässbohrer Geländefahrzeug AG
Werkmatt 1
6460 Altdorf
Telefona +41 874 85 00
Telefax +41 874 85 50
info@pistenbully.ch
www.pistenbully.ch

Affiliata Italien

Kässbohrer Italia S.r.l.
Flughafen Francesco Baracca Str. 10
39100 Bozen
Telefona +39 (0)471 93-3027
Telefax +39 (0)471 93-2975
info@pistenbully.it
www.pistenbully.it

Affiliata Frankreich

Kässbohrer E.S.E.
455 Route de Marais
ZAC Portes de Tarentaise
73790 Tours en Savoie
Telefona +33 (0)479 1046-10
Telefax +33 (0)479 1046-40
info@pistenbully.fr
www.pistenbully.fr

Affiliata USA

Kässbohrer All Terrain Vehicles Inc.
8850 Double Diamond Parkway
89521 Reno, Nevada
Telefona +1 (0)775 857-5000
Telefax +1 (0)775 857-5010
contact@pistenbullyusa.com
www.pistenbullyusa.com

PistenBully®

PowerBully®

BeachTech®

snOwsat®

PROACADEMY

K COMPOSITES