FRUCTUS MERAN AG
FRUCTUS MERAN GMBH
EGMA OBSTVERSTEIGERUNG GMBH

ETHIK-KODEX

ORGANISATIONS- FÜHRUNGS- UND KONTROLLMODELL
NACH GVD 231/01
DER

FRUCTUS MERAN AG
FRUCTUS MERAN GMBH
EGMA OBSTVERSTEIGERUNG GMBH

ETHIK-KODEX

Version
Version 1: Verabschiedet vom Verwaltungsrat am 03.02.2023
Version 2: Verabschiedet vom Verwaltungsrat am 27.11.2023

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄMISSE

1. ALLGEMEINE PRINZIPIEN
1.1. Zielsetzung
1.2. Grundsätze
1.3. Adressaten
1.4. Whistleblowing
1.5. Kontrollaufgaben der Aufsichtsstelle
1.6. Disziplinarverfahren und -maßnahmen

2. HUMANRESSOURCEN UND ANSTELLUNGSPOLITIK

3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ
3.1. Das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem (AMS)

4. UMWELTPOLITIK
4.1. Das Umweltschutzmanagementsystem (UMS)

5. VERHALTEN GEGENÜBER DRITTEN UND IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN
5.1. Grundsätze
5.1.1. Interessenskonflikt
5.1.2. Geschenke und andere Vorteile
5.2. Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung
5.3. Beziehungen zu Beratern
5.4. Beziehungen zu politischen und gewerkschaftlichen Institutionen
5.5. Beziehungen zu Kunden
5.6. Beziehungen zu Lieferanten und Subunternehmern
5.7. Beziehungen zu Mitbewerbern
5.8. Beziehungen zu Medien, Forschungsinstituten, Fachverbänden und ähnlichen Körperschaften
5.9. Beziehungen zur Gemeinschaft

6. VERHALTEN IN DER GESELLSCHAFTSFÜHRUNG
6.1. Beziehungen zu den Gesellschaftern
6.2. Beziehungen zum Aufsichtsrat
6.3. Kapital- und Beteiligungsgeschäfte
6.4. Transparenz und Wahrhaftigkeit der Buchhaltung, Steuer- und Zolldokumentation

7. SCHUTZ UND NUTZUNG DER BETRIEBSGÜTER
7.1. Betriebliche Informationssysteme
7.2. Gewerbliches Eigentum und Verschwiegenheit

8. DATENSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Prämisse

Fructus AG ist eine Aktiengesellschaft mit Rechtssitz in 39018 Terlan (BZ), Siegmund Schwarz Straße 2, eingetragen bei der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen mit der Nummer 01442410211.
Fructus GmbH ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Rechtssitz in 39018 Terlan (BZ), Siegmund Schwarz Straße 2, eingetragen bei der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen mit der Nummer 00125440214.
Egma Obstversteigerung GmbH ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit Rechtssitz in 39018 Terlan (BZ), Siegmund Schwarz Straße 2, eingetragen bei der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen mit der Nummer 01442390215.

Da die genannten Gesellschaften der selben Unternehmensgruppe angehören, wenden sie gemeinsam den vorliegenden Ethikkodex an, in dem sie in weiterer Folge als „Fructus" oder „die Gesellschaft" bezeichnet werden.

Seit jeher setzt Fructus Wert darauf, ihre Entscheidungen auf Grund ethischer und operativer Grundwerte zu treffen. Die Gesellschaft ist sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst und setzt sich eine nachhaltige Betriebsführung unter Berücksichtigung aller Interessensgruppen, der Allgemeinheit und der Gesetzesbestimmungen der jeweiligen Länder in denen die Gesellschaft wirkt zum Ziel.
Aus diesem Grund wurde der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex verfasst (in der Folge der Kodex), der Teil des Organisations- , Führungs- und Kontrollmodells gemäß GVD Nr. 231/2001 und nachfolgenden Änderungen ist und sowohl für die Funktionstüchtigkeit und Zuverlässigkeit von Fructus, als auch zum Schutz ihres Images, ihres guten Namens und ihres Know Hows von grundlegender Bedeutung ist.
In diesem Dokument sind die Grundwerte und Verhaltensrichtlinien angeführt, die von jeglichen Personen und/oder Interessensträgern eingehalten werden müssen sobald sie mit Fructus in Kontakt treten.

1. Allgemeine Prinzipien

1.1. Zielsetzung

Der Ethik- und Verhaltenskodex soll gewährleisten, dass die Tätigkeit der Gesellschaft ethisch und langfristig unter Berücksichtigung der sozialen Verantwortung und der folgenden grundlegenden Prinzipien betrieben wird.
Alle bei Fructus tätigen und für Fructus handelnden Personen sind im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereiche unterschieds- und ausnahmslos verpflichtet, die Einhaltung dieser Prinzipien zu beachten und zu überwachen. Sämtliche von den Adressaten (wie unter nachfolgendem Abschnitt 1.3. näher definiert) in Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit vorgenommenen Handlungen, Geschäfte, Verhandlungen und allgemeinen Verhaltensweisen müssen unter Einhaltung der geltenden Gesetzesbestimmungen und der internen Verfahren, insbesondere der Prozessbeschreibungen, erfolgen.
Der Ethik- und Verhaltenskodex soll außerdem gewährleisten, dass die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit auf die Erreichung der Hauptziele der Gesellschaft ausrichten und ihre Arbeiten und Aufgaben korrekt ausführen, sodass keine unerlaubten Handlungen begangen werden und der Begehung von unerlaubten Handlungen im Sinne von GVD Nr. 231/2001 vorgebeugt wird.
Über Fortbildungs- und Informationsmaßnahem wird sichergestellt, dass alle Adressaten Kenntnis über das Bestehen und die Inhalte des vorliegenden Ethikkodexes erlangen und die ethischen Ziele erreicht werden. Kommunikation und Mitarbeit des Einzelnen sind unentbehrlich, um allen Adressaten die im vorliegenden Kodex angeführten Werte nahezubringen.

1.2. Grundsätze

Damit die vorgegebenen Ziele erreicht werden können ist die gesamte Belegschaft von Fructus dazu angehalten, ihre Tätigkeit den folgenden Grundsätzen anzupassen:

- **Beachtung des Gesetzes:** Die Gesellschaft nimmt sich vor, in allen Ländern in denen sie tätig ist, ihre Geschäfte unter Beachtung aller geltenden Gesetzesbestimmungen sowie mit Integrität und mit dem Ziel der Steigerung ihres Ansehens auszuüben.
- **Beachtung der Menschenrechte:** Sämtliche Tätigkeiten müssen der menschliche Würde Rechnung tragen und unter Berücksichtigung der Menschenrechte erfolgen. Die Gesellschaft beachtet sowohl die Allgemeine Menschenrechtserklärung der UNO, als auch die grundlegenden Vereinbarungen der ILO (International Labour Organisation) und erlaubt keine Kinderarbeit, weder in den eigenen Betriebsstätten, noch in denen der Lieferanten und/oder Subunternehmer. Die Führung der Belegschaft muss unter Berücksichtigung der vom vorliegenden Kodex vorgegebenen Prinzipien sowie der geltenden Gesetzgebung des italienischen Staates erfolgen. Insbesondere duldet die Gesellschaft keinesfalls Diskriminierung wegen Geschlecht, sexueller Neigung, Behinderung, Religion, Hautfarbe, Nationalität, Rasse oder ethnischer Herkunft gegenüber den Arbeitnehmern und unter den Arbeitnehmern.
- **Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft:** Alle Arbeitsplätze müssen gemäß den geltenden Normen, Gesetzen und Verordnungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingerichtet sein. Insbesondere müssen sie den höchstmöglichen Sicherheitsstandards entsprechen, dazu geeignet sein, Unfällen vorzubeugen und jegliche Risikofaktoren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu minimieren.
- **Rücksicht auf die Umwelt und Beachtung der Umweltbelastung:** Die Gesellschaft verpflichtet sich, die geltenden Normen und Gesetze auf dem Gebiet des Umweltschutzes zu beachten. Durch die eigene Tätigkeit verursachte Gefährdungen der Umwelt durch verwendete Produkte und Mittel, Abfall, Emissionen usw. werden ermittelt und die Risiken entsprechend bewertet. Durch geeignete Maßnahmen sollen mögliche negative Umweltauswirkungen vermieden bzw. verringert werden.
- **Moralische Verantwortung und redliche Geschäftstätigkeit:** Die Gesellschaft führt ihre Geschäftstätigkeit unter Einhaltung der Gesetze und Verordnungen zum Wettbewerb sowie zum Schutz des geistigen Eigentums, des Urheberrechtes, der Marken und der Patente aus. Die Gesellschaft billigt keinerlei Form der Bestechung, Erpressung im Amt, Erpressung oder ähnlicher von Dritten erhaltener oder getätigter Zahlungen. Alle Arbeitnehmer müssen angemessen informiert werden, damit sie nicht Geschäfte abschließen, die einen beruflichen oder persönlichen Interessenskonflikt hervorrufen könnten. Alle Betriebseinheiten und Arbeitnehmer der Gesellschaft sind zur Beachtung des vorliegenden Ethik-Kodexes und der Betriebsvorschriften, sowie der unter Punkt 5 beschriebenen Verhaltensregeln gegenüber Dritten und in Geschäftsbeziehungen angehalten.
- **Transparenz der Handelsgeschäfte:** Alle getätigten Geschäfte werden vollständig und sorgfältig unter Beachtung der „best practices“ im Sinne der externen und internen Genauigkeit und Klarheit der Berichte aufgezeichnet. Zu diesem Zweck sind alle Arbeitnehmer verpflichtet, die internen Arbeitsabläufe der Gesellschaft bezüglich Kontrolle und Berichterstattung zu beachten.
- **Schutz und Sicherheit der Daten:** Das Betriebsvermögen wird auch durch den Schutz der vertraulichen Informationen bewahrt. Die Gesellschaft und ihre Arbeitnehmer sind zur Geheimhaltung und Verschwiegenheit über die durch ihre Tätigkeit aufgenommenen Informationen und Daten verpflichtet.
- **Verbreitung, Information und Fortbildung:** Die gesamte Belegschaft wird spezifisch und angemessen geschult, um ihre Aufgaben und Rollen fachgerecht auszuüben, sowie die Bestimmungen des Organisationsmodells gemäß GVD Nr. 231/2001 und des vorliegenden Ethik-Kodexes einzuhalten. Die Fortbildung umfasst auch die Bereiche Umweltschutz und Unfallprävention, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Gesellschaft verlangt von Lieferanten und Subunternehmern mit denen sie zusammenarbeitet, die Beachtung der Bestimmungen des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes. Insbesondere sind sie dazu

angehalten in ihren Produktionsstätten keine Kinderarbeit und keine Diskriminierungen jeglicher Art zu dulden und die Bestimmungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie auf dem Gebiet des Umweltschutzes zu beachten.

1.3. Adressaten

Der Ethik- und Verhaltenskodex richtet sich an die Verwaltungsratsmitglieder, das Management, die Arbeitnehmer und an die Mitwirkenden der Gesellschaft (wie z.B. Berater, Beauftragte, externe Mitarbeiter, Lieferanten, Subunternehmer), in Folge als „Adressaten" bezeichnet.
Jeder Adressat ist verpflichtet, die Inhalte dieses Kodexes zu kennen, aktiv zu deren Umsetzung und Förderung beizutragen, sowie eventuelle Mängel und/oder Verletzungen der Bestimmungen zu melden. Fructus verpflichtet sich ihrerseits, den Adressaten das Verständnis des Kodexes durch geeignete Informations- und Schulungsverfahren zu erleichtern. Der Kodex wird unter all jenen verbreitet, mit denen die Gesellschaft Geschäftsbeziehungen unterhält.
Die Gesellschaft verurteilt jedes Verhalten, das in Widerspruch zu den Werten, den Prinzipien und den Bestimmungen dieses Kodexes steht, auch wenn dieses Verhalten in der Überzeugung erfolgt, zum Vorteil oder im Interesse der Gesellschaft gehandelt zu haben. Die Beachtung der Bestimmungen des Kodexes bilden einen wesentlichen Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Adressaten, insbesondere der Arbeitnehmer auch im Sinne und mit den Auswirkungen gemäß den Artikeln 2104 und 2105 ZGB.
Zum Zweck der vollumfänglichen Beachtung des Kodexes kann sich jeder Adressat an die Aufsichtsstelle („Aufsichtsstelle" oder „AS") wenden, die von der Gesellschaft im Sinne des GVD Nr. 231/2001 eingesetzt wurde.

1.4. Whistleblowing

Die Adressaten des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes sind zu dessen umfassender Befolgung verpflichtet. Gleichzeitig sind die Adressaten verpflichtet, die Einhaltung des Kodexes seitens anderer Adressaten auf allen Ebenen zu überwachen.
Zu diesem Zweck hat Fructus im Sinne von GVD 24/2023 einen internen Meldekanal eingerichtet. Dieser ermöglicht es jedem Adressaten, ohne Vergeltungsmaßnahmen/Repressalien befürchten zu müssen, in gutem Glauben Verletzungen des Ethikkodexes und des Organisationsmodells, sowie im Sinne von GVD 231/2001 und GVD 24/2023 relevante Vergehen zu melden.

1.5. Kontrollaufgaben der Aufsichtsstelle

Neben der allgemeinen Kontrolle über die Anwendung des Ethik- und Verhaltenskodexes, zu der jeder Arbeitnehmer verpflichtet ist, hat die Gesellschaft im Sinne des GVD Nr. 231/2001 eine Aufsichtsstelle (in der Folge „AS") eingesetzt. Dieses vom Verwaltungsrat ernannte Organ ist mit der Überwachung, der Kontrolle, der Anwendung und der Aktualisierung des Organisationsmodells und auch des vorliegenden Ethik- und Verhaltenskodexes betraut.
Die Aufgaben und Befugnisse der AS sind in einem eigens dafür vorgesehenen Abschnitt des Organisations-Führungs- und Kontrollmodells aufgelistet.

1.6. Disziplinarverfahren und -maßnahmen

Die Nichterfüllung der Normen des Modells, einschließlich der Grundsätze des Ethik-Kodexes, sei es die absichtliche Zuwiderhandlung wie auch das Unterlassen vorgeschriebener Handlungen, sowie die Nichtbeachtung der Maßnahmen zum Schutz jener Personen, die im guten Glauben eine Verletzung des Modells melden, sowie das vorsätzliche oder grob fahrlässige Vorbringen von unbegründeten Meldungen kann eine Nichterfüllung des Arbeitsvertrages zur Folge haben. In diesem Falle findet jegliche gemäß den geltenden Bestimmungen und Kollektivverträgen anwendbare Konsequenz und/oder Disziplinarmaßnahme Anwendung. Dies gilt auch für den etwaigen Verlust des Arbeitsplatzes, wie auch für die Ersatzpflicht eines etwaigen von der Gesellschaft erlittenen Schadens.

Die Arten der Disziplinarmaßnahmen sind von den geltenden Bestimmungen und Kollektivverträgen vorgesehen und der Schwere der Zuwiderhandlung angepasst. Das Strafmaß darf jedoch niemals derartig ausfallen, dass es die Würde des Menschen verletzt.
Im Falle der Nichteinhaltung des vorliegenden Ethik-Kodexes und im Falle der Begehung von gemäß GVD 231/01 relevanten Straftaten seitens Beratern, Beauftragten, Mitarbeitern oder Zulieferern sind die Strafen von den entsprechenden Verträgen vorgesehen.

2. Humanressourcen und Anstellungspolitik

Die Humanressourcen sind ein unerlässlicher und wesentlicher Bestandteil von Fructus.
Die Gesellschaft bietet allen Arbeitnehmern gleiche Arbeits- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und sorgt dafür, dass alle ohne jegliche Form der Diskriminierung und ausschließlich nach Verdienstkriterien behandelt werden. Die Gesellschaft verpflichtet sich, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmer zu fördern, damit der Einzelne im Rahmen seiner Arbeitsleistung seiner Energie und Kreativität zur Realisierung des eigenen Potentials Ausdruck geben kann.
Die Mitarbeiter können sich darauf verlassen, dass bei allen personellen Entscheidungen ausschließlich Verdienst-, Kompetenz- und strikt berufsbezogene Kriterien zur Anwendung kommen. Auswahl, Einstellung, Ausbildung, Vergütung und Mitarbeiterführung erfolgen ohne jegliche Diskriminierung.
Fructus schützt die psychische und physische Integrität ihrer Mitarbeiter, sowie auch die Achtung ihrer Persönlichkeit, und verhindert, dass sie unrechtmäßigen Beeinflussungen oder ungerechtfertigtem Unbehagen ausgesetzt sind.
Die Unternehmensführung erwartet sich, dass die Arbeitnehmer untereinander sowie mit externen Mitarbeitern kooperieren, um innerhalb des Unternehmens eine Atmosphäre zu schaffen, in der die Achtung der Würde, sowie der Ehre und des Ansehens eines jeden Einzelnen gewährleistet ist. Jeder ist dazu angehalten, beleidigendes oder diffamierendes Verhalten zu verhindern.
Jeder Arbeitnehmer und Mitarbeiter hat das Recht in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von sämtlichen Diskriminierungen bezüglich Rasse, sozialer Schicht, Alter, Nationalität, Behinderungen, Sprache, Religion, Geschlecht, ethnischen, gewerkschaftlichen, politischen oder sonstigen Zugehörigkeiten ist.
Fructus fordert, dass die internen und externen Arbeitsbeziehungen von höchster Redlichkeit geprägt sind und keinen Raum für Belästigungen jegliche Art lassen – weder für ein einschüchterndes, feindliches oder isolierendes Arbeitsklima, noch für die Erschwerung der individuellen Entwicklungs- oder Karrieremöglichkeiten aus persönlicher Konkurrenz oder anderen diskriminierenden Gründen.

3. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und all jener, die für Fructus tätig sind, haben für die Gesellschaft absolute Priorität.
Die Gesellschaft verfolgt eine Betriebspolitik der “Null Unfälle” und verpflichtet sich, ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Minimierung von Gesundheitsrisiken sollen dazu beitragen Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle zu verhindern. Dies gilt insbesondere für die spezifischen Risiken, die mit den Arbeiten in den Produktionsstätten und auf den Baustellen einher gehen.
Zu diesem Zweck bewertet die Gesellschaft laufend und systematisch sowohl die Risiken und hygienischen Bedingungen im Arbeitsumfeld, als auch das Arbeitsrisikomanagement.

3.1. Das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem (AMS)

Die Gesellschaft verpflichtet sich, mittels der Einrichtung eines Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (AMS) eine auf Prävention abzielende Sicherheitskultur zu verbreiten. Somit soll das Risikobewusstsein gestärkt und das verantwortungsbewusste Verhalten der Adressaten gefördert werden.

Die Gesellschaft steht fortwährend mit den internen Adressaten sowie auch mit externen, wie Lieferanten, Auftragnehmern, Handelspartnern und anderen Unternehmen in Kontakt, um notwendige Synergien für eine ständige Verbesserung des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (AMS) zu finden. Außerdem sorgt die Gesellschaft für die kontinuierliche Weiterbildung und regelmäßige Information der Arbeitnehmer, wie auch der externen Mitarbeiter, Partner und Dritter in den Bereichen Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.
Außerdem verpflichtet sich die Gesellschaft, die Bestimmungen gemäß ISO 45001 und alle damit verbundenen Gesetzesbestimmungen einzuhalten.
Um die Umsetzung aller geplanten und notwendigen Maßnahmen zu gewährleisten, sichert die Gesellschaft die Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel und Human-Ressourcen zu, wobei in allen Fällen, in denen innerhalb der Gesellschaft die angemessenen Kompetenzen fehlen, auf externe Ressourcen zurückgegriffen wird.

4. Umweltpolitik

Der Umweltschutz und die Energieeffizienz sind für Fructus von grundlegender Bedeutung. Die Einschränkung der negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt hat für die Gesellschaft oberste Priorität.

4.1. Das Umweltschutzmanagementsystem (UMS)

Fructus verpflichtet sich, mittels der Einrichtung eines Umweltschutzmanagementsystems (UMS) eine auf Prävention abzielende Umweltschutzkultur zu verbreiten. Somit soll das Risikobewusstsein gestärkt und das verantwortungsbewusste Verhalten der Adressaten gefördert werden.
Die Gesellschaft steht fortwährend mit den internen Adressaten sowie auch mit externen, wie Lieferanten, Auftragnehmern, Handelspartnern und anderen Unternehmen in Kontakt, um notwendige Synergien für eine ständige Verbesserung des Umweltschutzmanagementsystems (UMS) zu finden. Außerdem sorgt die Gesellschaft für die kontinuierliche Weiterbildung und regelmäßige Information der Arbeitnehmer, wie auch der externen Mitarbeiter, Partner und Dritter im Bereich Umweltschutz.
Um die Umsetzung aller geplanten und notwendigen Maßnahmen zu gewährleisten, sichert Fructus die Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel und Human-Ressourcen zu, wobei in allen Fällen, in denen innerhalb der Gesellschaft die angemessenen Kompetenzen fehlen, auf externe Ressourcen zurückgegriffen wird.
Außerdem verpflichtet sich die Gesellschaft, die Bestimmungen gemäß ISO 14001 und alle damit verbundenen Gesetzesbestimmungen einzuhalten.

5. Verhalten gegenüber Dritten und in Geschäftsbeziehungen

5.1. Allgemeine Prinzipien

Fructus hält sich in der Abwicklung des Business und der Geschäftsbeziehungen an die Grundsätze der Rechtsmäßigkeit, Loyalität, Ehrlichkeit, Redlichkeit, Transparenz, Effizienz und der Marktöffnung.
Jede Geschäftshandlung und -transaktion muss korrekt registriert, ermächtigt, nachprüfbar, rechtmäßig, kohärent und angemessen sein.
Die Adressaten, deren Handlungen auf die Gesellschaft zurückgeführt werden können, sind verpflichtet sich in den Geschäften, die im Interesse der Gesellschaft getätigt werden, sowie in den Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung korrekt zu verhalten, unabhängig von der Wettbewerbskraft des Marktes und der Bedeutung der jeweiligen Angelegenheiten.
Die wirtschaftlichen Ressourcen sowie auch die Güter der Gesellschaft dürfen weder für rechtswidrige noch für unredliche oder sonstige Zwecke zweifelhafter Transparenz verwendet werden. Der Gesellschaft darf

aufgrund rechtswidriger Vorgehen, unrechtsmäßiger finanzieller oder sonstiger Vergünstigungen keinerlei Vorteil erwachsen.

5.1.1. Interessenskonflikt

Die Adressaten sind im Rahmen der Ausübung ihrer jeweiligen Tätigkeit dazu verpflichtet, die Ziele und allgemeinen Interessen von Fructus zu verfolgen. Sie werden folglich davon absehen Tätigkeiten auszuüben, bei denen sie (oder ihre nächsten Angehörigen) in Konflikt mit den Interessen der Gesellschaft geraten oder geraten könnten. Zudem darf die Fähigkeit der unparteiischen Entscheidungsfindung im besten Interesse der Gesellschaft und unter umfassender Beachtung der Bestimmungen dieses Kodexes nicht negativ beeinflusst werden.

Sollte ein Interessenskonflikt dennoch nicht vermeidbar sein, sind die Verwaltungsratsmitglieder, das Management oder die Arbeitnehmer, die sich im Interessenskonflikt befinden, dazu verpflichtet, die zuständigen Gesellschaftsorgane unverzüglich darüber zu informieren. Insbesondere sind die Verwaltungsratsmitglieder verpflichtet, die anderen Verwaltungsratsmitglieder über sämtliche Interessen, die sie für sich selbst oder für Dritte an einem bestimmten Geschäft der Gesellschaft haben, zu informieren. Die Verwaltungsratsmitglieder, das Management und die Arbeitnehmer halten sich an die diesbezüglich von der Gesellschaft getroffenen Entscheidungen.

5.1.2. Geschenke und andere Vorteile

In Ausübung der Arbeitstätigkeit oder in Vertretung von Fructus ist es untersagt, auch nicht mit der Absicht einen Nutzen oder Vorteil daraus zu erhalten, Geschenke, Zahlungen, materielle Vorteile oder sonstige Vorteile jeglicher Art an Kunden, Lieferanten, öffentliche Beamte oder allgemein Dritte, ob direkt oder indirekt, zu gewähren oder anzubieten.

Handelsübliche Gefälligkeiten wie Freiexemplare oder Gastgeschenke sind erlaubt, sofern sie von geringem Wert sind und nicht die Integrität oder das Ansehen einer der Parteien gefährden. Zudem dürfen sie bei einem unparteiischen Beobachter nicht den Anschein erwecken, dass sie zum Zweck einen unrechtmäßigen Vorteil zu erlangen gewährt worden sind. Diese Art von Ausgaben müssen in jedem Fall immer von der zuständigen Betriebsstelle bewilligt und angemessen belegt werden.

Adressaten, die für die Gesellschaft tätig sind und Geschenke erhalten oder vorteilig behandelt werden, dies aber nicht den normalen Höflichkeitsbeziehungen zugeschrieben werden kann, müssen im Sinne des Verfahrens „Whistleblowing“ unverzüglich ihren hierarchischen Vorgesetzten und/oder die Aufsichtsstelle benachrichtigen.

5.2. Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung

In den Beziehungen zu in- und ausländischen Behörden und öffentlichen Institutionen sind alle Adressaten, die im Namen und Auftrag für Fructus handeln, dazu verpflichtet, gesetzlich korrekt und transparent zu handeln und in jedem Fall die Prinzipien des vorliegenden Kodexes einzuhalten.

Fructus sorgt dafür, dass sowohl das bereits ausgebildete Personal wie auch die neu angestellten Arbeitskräfte ständig über die Gesetzesneuerungen informiert sind und diesbezüglich ausgebildet werden.

Was das Erlassen von Ermächtigungen, Lizenzen und Konzessionen betrifft, hält sich die Gesellschaft strikt an die nationale, regionale und Landesgesetzgebung.

Bei Beantragung öffentlicher Förderungen, steuerlicher oder sozialrechtlicher Begünstigungen oder sonstiger öffentlicher Zuwendungen oder Vorteilen verpflichtet die Gesellschaft ausdrücklich dazu, wahrheitsgetreu, korrekt, transparent und unter voller Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen vorzugehen. Werden solche Vorteile gewährt, verpflichtet sich Fructus zudem dazu, die Mittel dem spezifischen bewilligten Zweck zuzuweisen und die öffentliche Körperschaft unverzüglich und förmlich zu benachrichtigen, sofern eine grundlegende Voraussetzung für die Förderung/Begünstigung wegfallen sollte.

Bestechung, unrechtmäßige Vorzugsbehandlungen, rechtswidrige Absprachen, direkte und/oder indirekte Beanspruchung von persönlichen Vorteilen und Karrierevorteilen für sich, für Fructus oder für Dritte sind strengstens untersagt und können bestraft werden.

5.3. Beziehungen zu Beratern

In den Beziehungen zu Beratern und bei deren Ernennung hält sich Fructus an folgende Grundsätze:

- bevor ein Beraterauftrag vergeben wird überprüft die Gesellschaft die Eignung des Beraters;
- die Rahmenbedingungen des Verhältnisses werden gemäß den geltenden Bestimmungen von einer schriftlichen Vereinbarung geregelt;
- die Provisionen und/oder Zahlungen fallen in einem vernünftigen Maß aus und sind der dargebrachten Dienstleistung angemessen;
- die Vereinbarung sieht spezifische Fristen für die Ausführung der Dienstleistungen vor, sowie auch die jeweiligen Rechte der Parteien in Bezug auf die Vertragsbeendigung;
- alle Zahlungen müssen auf die vertraglich vorgesehene Art und Weise und innerhalb der vorgesehenen Fristen erfolgen;
- Barzahlungen sind auf jeden Fall untersagt.

5.4. Beziehungen zu politischen und gewerkschaftlichen Institutionen

Fructus gewährt keinerlei direkte oder indirekte Beiträge, in welcher Form auch immer, zugunsten von politischen oder gewerkschaftlichen Parteien, Bewegungen, Komitees und Organisationen oder deren Vertretern und Kandidaten, außer im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und unter Beachtung des Grundsatzes der Transparenz.

5.5. Beziehungen zu Kunden

Die Gesellschaft setzt sich für den Erfolg der Gesellschaft ein, indem sie unter Beachtung der geltenden Gesetzesbestimmungen, des Schutzes des Marktes, der Kunden und der Konsumenten, qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anbietet.

In den Beziehungen zu Kunden handelt Fructus nach den Grundsätzen der Höflichkeit, Gleichberechtigung und Unparteilichkeit. Die Gesellschaft sorgt dafür, dass die Kunden hochwertige Produkte und Dienstleistungen erhalten und über alle Informationen bezüglich der angebotenen Leistungen verfügen, um aufgeklärte Entscheidungen treffen zu können.

Dies bedeutet insbesondere,

- dass die vertraglichen Verhältnisse klar definiert sind (Kosten, Gebühren);
- dass die vertraglichen Bedingungen genau eingehalten werden;
- dass die Kommunikation höflich, rasch und termingerecht erfolgt;
- dass die Handhabung der sensiblen Daten professionell erfolgt.

5.6. Beziehungen zu den Lieferanten und Subunternehmern

Die Mitarbeiter der Fructus sind innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verpflichtet zu kontrollieren, dass auch die Lieferanten und Subunternehmer fortwährend die ethischen Richtlinien dieses Kodexes beachten.

Die gewissenhafte Auswahl sowie die Kontrolle der Lieferanten und Subunternehmer ist wesentlich, um auf dem Markt qualitativ hochwertige, sichere und wettbewerbsfähige Produkte und Dienstleistungen anbieten zu können. Sollten hinsichtlich des ethischen Verhaltens und der Beachtung der vorgenannten Prinzipien seitens eines Lieferanten oder Subunternehmers begründete Zweifel bestehen, so wird Fructus unverzüglich angemessene Maßnahmen ergreifen.

Bei der Auswahl der Lieferanten und Subunternehmer sind die Mitarbeiter der Fructus dazu angehalten, sämtliche Gesetzesbestimmungen und internen Verfahren in Bezug auf Qualität, Sicherheit und Kosten einzuhalten.

5.7. Beziehungen zu Mitbewerbern

Fructus orientiert sich in ihrem Geschäftsgebaren an den Prinzipien der Loyalität, Legalität, Redlichkeit, Transparenz, Effizienz und Zuverlässigkeit.

Im Besonderen sucht Fructus den unternehmerischen Erfolg, indem sie innovative und wettbewerbsfähige Produkte und Dienstleistungen anbietet, wobei sämtliche nationale und internationale Bestimmungen zum Schutz des lauteren Wettbewerbs Beachtung finden.
Diesbezüglich muss die Tätigkeit von Fructus und das Verhalten der Adressaten, die im Namen und im Auftrag der Gesellschaft handeln, vom Verhalten der Mitbewerber auf dem heimischen und ausländischen Markt vollständig autonom und unabhängig sein.

5.8. Beziehungen zu Massenmedien, Forschungsinstituten, Fachverbänden und ähnlichen Körperschaften

Die verbreiteten Informationen, die sich direkt oder indirekt auf Fructus beziehen, müssen genau, vollständig, wahrheitsgetreu und transparent sein.
Sowohl die Beziehungen zu den Massenmedien, den Forschungsinstituten, den Fachverbänden und den anderen vergleichbaren Körperschaften wie auch die Informationsweitergabe obliegen ausschließlich den Mitgliedern des Veraltungsrates oder, im Rahmen der ihr verliehenen Vollmacht, der damit beauftragten Person.

5.9. Beziehungen zur Gemeinschaft

Fructus verpflichtet sich, auch auf lokaler Ebene korrekte und transparente Beziehungen zu den öffentlichen und privaten Körperschaften einzugehen um Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu schaffen.
In diesem Zusammenhang verpflichtet sich Fructus auch in Zusammenarbeit mit den lokalen Körperschaften, Handels- und Industrieverbänden, sowie akademischen und beruflichen Organisationen dazu, die Gesundheits- und Sicherheitskultur am Arbeitsplatz sowie den Umweltschutz zu fördern und das Verantwortungsbewusstsein des Einzelnen in Bezug auf diese Themen zu stärken.

6. Verantwortung in der Gesellschaftsführung

6.1. Beziehungen zu den Gesellschaftern

Die Verwalter müssen die Gesellschaft nach den Prinzipien der Redlichkeit, Transparenz und Legalität verwalten und das Interesse sowie das Wohl der Gesellschafter verfolgen.
Die Verwalter sehen von jeglichem Verhalten, das Stimmrecht der Gesellschafter unrechtmäßig zu beeinflussen, ab.

6.2. Beziehungen zum Aufsichtsrat

Die Verwaltungsratsmitglieder müssen auf Antrag des Aufsichtsrates korrekte, transparente, präzise und wahrheitsgetreue Informationen übermitteln und uneingeschränkt mit den Mitgliedern des Aufsichtsrates zusammenarbeiten, um ihnen die Rechnungsprüfungs- und Kontrolltätigkeit zu erleichtern.

6.3. Kapital- und Beteiligungsgeschäfte

Der Verwaltungsrat, der Aufsichtsrat, das Management und die Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, korrekt, ehrlich, transparent und in Übereinstimmung mit den zivilrechtlichen Gesetzesbestimmungen bezüglich der Beibehaltung der Vermögensgarantien der Gläubiger zu handeln, sofern sie mit der Abwicklung der folgenden Tätigkeiten befasst sind:

- Gewinn- und Rücklagenausschüttungen;
- Kapitalgeschäfte (Kapitalerhöhung und -herabsetzung) und damit verbundene Tätigkeiten wie Einlagen in Form von Sachen und Schätzung derselben;
- Fusionen, Spaltungen und Umwandlungen.

Bei Vorbereitung der diesbezüglichen Unterlagen und/oder Berichte sind der Verwaltungsrat, der Aufsichtsrat, das Management, die Arbeitnehmer und die Mitarbeiter dazu verpflichtet, die Vollständigkeit,

Klarheit und Wahrheit der Informationen sowie die höchste Sorgfalt bei Ausarbeitung der Informationen und der Daten zu gewährleisten.

6.4. Transparenz und Wahrhaftigkeit der Buchhaltung, Steuer- und Zolldokumentation

Bei allen buchhalterischen Vorgängen, sowie in der Abwicklung der Steuer- und Zolldokumentation gilt der Grundsatz der Transparenz und Wahrhaftigkeit. Dies betrifft nicht nur die Tätigkeit des Managements und des Verwaltungsapparates, sondern auch die Tätigkeit eines jeden Arbeitnehmers in allen Betriebsbereichen.
Die buchhalterische, steuerliche Transparenz und Wahrhaftigkeit, auch in der Zolldokumentation, stützt sich auf Wahrheit, Klarheit und Vollständigkeit der Informationen aufgrund derer die entsprechenden Eintragungen erfolgen, sowohl bezogen auf die Buchhaltung, als auch auf die Steuer- und Zolldokumentation.
Das Management und die Arbeitnehmer sind zur Zusammenarbeit angehalten, damit die Ereignisse korrekt und unverzüglich in der Buchhaltung, sowie in der Steuer- und Zolldokumentation erfasst werden können. Für einen jeden Geschäftsvorgang werden die entsprechenden Unterlagen als Nachweis aufbewahrt. Jede Eintragung muss genau das wiedergeben, was aus den zu Grunde liegenden Unterlagen hervorgeht.
Das Management und alle Arbeitnehmer haben die Aufgabe sicherzustellen, dass die Unterlagen leicht auffindbar sind und nach nachvollziehbaren Kriterien, gemäß den von der Gesellschaft festgelegten Verfahren, abgelegt sind.

7. Schutz und Nutzung der Betriebsgüter

Das Betriebsvermögen von Fructus besteht aus materiellen Gütern, wie z.B. Einrichtungen, Anlagen, Werkzeuge, Kraftfahrzeuge, Maschinen, Computer, und aus immateriellen Gütern wie z.B. vertrauliche Informationen, Know-how, vom und für den Verwaltungsrat, das Management und die Belegschaft erarbeitete und verbreitete technische Kenntnisse, sowie Lizenzen.
Die Sicherheit bzw. der Schutz und die Erhaltung dieser Güter sind grundlegend um die Interessen von Fructus zu wahren.
Der Verwaltungsrat, der Aufsichtsrat, das Management und jeder Arbeitnehmer sind gleichsam persönlich dafür verantwortlich, die Sicherheit der materiellen und immateriellen Betriebsgüter aufrecht zu erhalten, indem sie die spezifischen betrieblichen Präventionsmaßnahmen in Bezug auf betrügerische Nutzung oder Missbrauch des Betriebsvermögens einhalten und verbreiten.
Die Nutzung des Betriebsvermögens seitens des Verwaltungsrates, des Managements und der Belegschaft muss stets zweckorientiert sein und darf ausschließlich Betriebstätigkeiten betreffen bzw. muss von der zuständigen Betriebsstelle bewilligt sein.

7.1. Betriebliche Informationssysteme

Ein funktionierendes Verhaltensreglement bezüglich der informatischen und telematischen Systeme ist zum Schutz der Informationen, mit denen Fructus täglich umgeht, unerlässlich und für eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmenspolitik und -strategie ausschlaggebend.
Grundsätzlich gilt, dass die Nutzung der elektronischen und telematischen Betriebsressourcen stets mit Sorgfalt und Redlichkeit erfolgen muss. Zudem sind die Adressaten, die die betrieblichen Informationssysteme benutzen, dazu angehalten, auch die zusätzlichen internen Regeln zu beachten. Somit soll unbewusstem und/oder unkorrektem Verhalten, das der Gesellschaft, anderen Adressaten oder Geschäftspartnern Schäden zufügen könnte, vorgegriffen werden.

7.2. Gewerbliches Eigentum und Verschwiegenheit

Das Know-how und die vom und für den Verwaltungsrat, das Management und die Belegschaft erarbeiteten und verbreiteten technischen Kenntnisse, sowie Lizenzen bilden das zentrale und unverzichtbare Betriebsvermögen.
Die Sicherheit bzw. der Schutz und die Erhaltung dieser Güter sind grundlegend um die gesellschaftlichen Interessen zu wahren.
Sämtliche Informationen über die Unternehmensorganisation, Verhandlungen, Finanz- und Handelsgeschäfte wie auch sonstiges Know-how (Verträge, Dokumente, Berichte, Notizen, Studien, Zeichnungen, Fotografien, Software), die ein Adressat in Ausübung seiner Geschäfts- oder Arbeitsbeziehung mit Fructus erhält, sind ausschließliches Eigentum von Fructus. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Zusammenarbeit mit Fructus, unabhängig vom Auflösungsgrund, ist jeder Arbeitnehmer, Mitarbeiter oder Geschäftspartner dazu verpflichtet, der Gesellschaft alle Unterlagen und Datenträger, sowie jegliches sonstige Material zurückzugeben sowie alle Betriebsinformationen und technisch-gewerbliche Erfahrungen auch nach Ablauf des Vertragsverhältnisses streng geheim und vertraulich zu behandeln.
Es ist den Adressaten untersagt, vorgenannte Informationen zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter zu nutzen, sie an Dritte zu verbreiten oder davon derart Gebrauch zu machen, dass Fructus daran Schaden nehmen könnte.

8. Datensicherheit und Datenschutz

Im Rahmen ihrer Tätigkeit erwirbt, bewahrt, behandelt, überträgt und verbreitet Fructus Dokumente und andere Daten, die persönliche Informationen über Arbeitnehmer, Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Mitarbeiter und Geschäftskontakte enthalten. Zudem bewahrt Fructus bei sich vertrauliche Unterlagen und Informationen über Verhandlungen oder Geschäfte, Projekte und Verfahren auf.
Das Vertrauen der Personen, die ihre Daten Fructus anvertrauen, sowie der Schutz der Verschwiegenheit über sie und über die anvertrauten Daten, sind ein grundlegender Wert für Fructus. Die Gesellschaft verpflichtet sich zur korrekten Behandlung sämtlicher im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit erhaltenen und verarbeiteten persönlichen Daten und Informationen.