

VI.P Gen. landw. Gesellschaft

Ethikkodex

und

Betriebliche Haftung

Ausgabe vom 16.07.2018

Einleitung

Der Ethikkodex spiegelt die grundsätzlichen betrieblichen Werte wider und beinhaltet Verhaltensregeln zur Vorbeugung von Straftaten und allgemein von Handlungen die im Widerspruch zu den Grundwerten des Genossenschaftswesens stehen.

Gegenständlicher Ethikkodex ist grundlegender und integrierender Bestandteil des auf Basis des gesetzvertretenden Dekrets 231/2001 (nachfolgend kurz als „Dekret“ bezeichnet) genehmigten Organisationsmodells und ergänzt die geltenden gesetzlichen und statutarischen Normen sowie die in einigen wichtigen Bereichen gesondert erlassenen internen Dienstweisungen und Vorschriften.

Anwendungsbereich

Gegenständlicher Ethikkodex findet auf die VI.P Anwendung und ist für deren Mitarbeiter, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, der Einstufung und Eingliederung in der VI.P verpflichtend.

Der Ethikkodex ist außerdem für alle natürlichen und juristischen Personen verpflichtend, welche mit der VI.P in Kontakt oder in eine Geschäftsbeziehung treten, dies unabhängig von der Art der Beziehung und des zu Grunde liegenden Titels.

Die Verwalter der VI.P haben die in diesem Ethikkodex festgelegten Werte in der strategischen Ausrichtung der VI.P, bei Investitionen, in der Umsetzung und Ausführung von Projekten sowie bei allen anderen operativen Entscheidungen zu berücksichtigen.

Auch die Führungsebene der VI.P hat in der Umsetzung der vom Verwaltungsorgan getroffenen Entscheidungen die hier festgeschriebenen Werte zu berücksichtigen, dies sowohl im Innenverhältnis zu ihren Mitarbeitern als auch im Außenverhältnis gegenüber Dritten, welche mit der VI.P in Kontakt treten.

Alle oben angeführten Personen und Gesellschaften werden nachfolgend kurz als „Empfänger“ bezeichnet.

Ethische Werte

Nachfolgend werden die ethischen Werte der VI.P genannt, denen er sich verpflichtet fühlt und die auf ein gutes Funktionieren sowie auf den Schutz der Vertrauenswürdigkeit und Reputation der VI.P ausgerichtet sind, diese fördern und stärken sollen.

- Einhaltung der geltenden normativen Bestimmungen

In Ausübung ihrer Tätigkeit und im Rahmen der unterhaltenen Geschäftsbeziehungen sind alle anwendbaren, geltenden, gesetzlichen Bestimmungen, der Ethikkodex, die definierten internen Prozesse und Abläufe sowie die erlassenen Dienstanweisungen und sonstigen Vorschriften genauestens einzuhalten und zu befolgen.

Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hat jedenfalls Vorrang vor allenfalls anderslautenden gegensätzlichen Anweisungen eines Vorgesetzten.

In keinem Fall rechtfertigt die Verfolgung von Interessen der VI.P Handlungen, welche im Widerspruch zu den Prinzipien von Ehrlichkeit und Rechtmäßigkeit stehen. Aus diesem Grund wird unmissverständlich klargestellt, dass die Verletzung von normativen Bestimmungen keinesfalls im Interesse der VI.P steht oder ein geeignetes Mittel darstellt, um einen eigenen Vorteil zu erlangen oder die eigenen Interessen zu verfolgen.

- Diskriminierungsverbot

Die VI.P vermeidet, unter Anwendung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, jegliche Form von Diskriminierung, sei es aufgrund von Geschlecht, Rasse, Herkunft, Sprache, Religion, politischer Anschauung, Zugehörigkeit zu politischen Parteien oder Gewerkschaften, Gesundheit, Alter usw.

Verboten ist des Weiteren jegliche Form von Gewalt oder Belästigung, insbesondere Mobbing und sexuelle Belästigung.

- Redlichkeit und Vermeidung von Interessenskonflikten

Vorbehaltlich der geltenden, gesetzlichen Bestimmungen haben sich die Empfänger mit der größtmöglichen Ehrlichkeit zu verhalten und alle Situationen zu vermeiden, in denen sie sich auch rein potentiell in einem Interessenskonflikt mit der VI.P befinden könnten.

- Vertraulichkeit von Informationen

Die VI.P garantiert die Vertraulichkeit und den Schutz der in ihrem Besitz befindlichen Informationen und unterlässt die Verarbeitung vertraulicher Daten, außer bei Vorliegen einer klaren und ausdrücklichen Zustimmung von Seiten des Interessierten/der Interessierten, im Einklang mit den anwendbaren, gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Datenschutzes. Diesbezüglich wird darauf verwiesen, dass die VI.P im Einklang mit den geltenden Normen eigene Prozeduren und Standards erarbeitet und eingeführt hat, um einen bestmöglichen Schutz der im Besitz befindlichen Daten und Informationen zu gewährleisten. Die Mitarbeiter werden zudem in eigenen Schulungen auf die Wichtigkeit des Themas hingewiesen und im Umgang mit den Daten geschult.

Allen Empfängern ist es untersagt, vertrauliche Informationen und Daten, über die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, außerhalb des jeweiligen Arbeitsbereiches zu verwenden, zu verarbeiten und zu verbreiten.

- Beziehungen zu den Kontrollorganen

Die Beziehungen zu den Kontroll- und Überwachungsorganen (Kontrollausschuss, Revisionsorgan, Überwachungsorgan) beruhen auf den Prinzipien der Transparenz, Vollständigkeit und Richtigkeit.

Es ist jedenfalls untersagt, Informationen zu verschweigen oder vorzuenthalten, welche nach den geltenden, gesetzlichen Bestimmungen den Kontrollorganen mitzuteilen sind, oder zur besseren Ausübung ihrer jeweiligen Aufgaben erforderlich und nützlich sind.

- Beziehung zu den Mitgliedern

Alle Tätigkeiten und Leistungen der VI.P sind direkt oder indirekt auf die Stärkung der Leistungskraft ihrer Mitglieder und deren Fortentwicklung ausgerichtet. Damit wird das Hauptziel verfolgt, Nutzen für die Genossenschaftsmitglieder zu stiften und zu mehren.

- Mitarbeiter

Die Mitarbeiter der VI.P stellen einen grundlegenden Baustein für den Erfolg dar. Aus diesem Grund und im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen schützt und fördert die VI.P die körperlich-geistige und moralische Unversehrtheit der eigenen Mitarbeiter, um deren Zufriedenheit und Kompetenzen zu fördern und zu steigern.

Die VI.P garantiert angemessene, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und schützt die volle und uneingeschränkte Einhaltung der Menschenrechte.

Diesbezüglich werden keine Forderungen oder Drohungen hingenommen, die darauf abzielen, dass Mitarbeiter gegen das Gesetz oder den Ethikkodex verstoßen oder Handlungen setzen, die den Überzeugungen des Einzelnen widerstreben.

- Transparenz und Vollständigkeit der Informationen

Die Mitarbeiter sind dazu angehalten im Bewusstsein der involvierten Interessen vollständige, transparente, verständliche und präzise Informationen und Auskünfte zu erteilen, um dem jeweiligen Empfänger die Möglichkeit zu geben, bewusste Entscheidungen zu treffen. Dies erfolgt durch das Aufzeigen möglicher Alternativen und der möglichen, absehbaren Folgen.

- Qualität der gebotenen Dienstleistungen

Die Tätigkeit der VI.P ist auf die Zufriedenstellung der Mitglieder und Kunden, den Schutz derselben und die Wertschätzung für das Umfeld ausgerichtet. Aus diesem Grund orientieren sich die Aktivitäten und angebotenen Dienstleistungen an den höchsten Qualitätsstandards.

- Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit

Die VI.P ist sich ihrer besonderen Stellung und Funktion bewusst, insbesondere der Auswirkungen die ihre Tätigkeiten auf die Bedingungen, die wirtschaftliche und soziale Entwicklung und den allgemeinen Wohlstand im Land haben. Von grundlegender Bedeutung und Wichtigkeit ist die soziale Akzeptanz von Seiten der Allgemeinheit und weitere Steigerung derselben.

- Schutz der Umwelt

Seit jeher betrachtet die VI.P die Umwelt als Gut von grundlegender Bedeutung und ist auf deren Schutz bedacht. In diesem Zusammenhang sind die Entscheidungen im Bewusstsein der Bedeutung für zukünftige Generationen auf die Erzielung eines Gleichgewichts zwischen Erreichung der eigenen Ziele und ökologischen Ansprüchen ausgerichtet.

- lauterer Wettbewerb und Einhaltung des Kartellrechts

Die VI.P richtet die eigene Tätigkeit auf die Einhaltung der Grundsätze eines freien Marktes und eines freien, offenen und lautereren Wettbewerbs aus.

Die VI.P verpflichtet sich zur Einhaltung Transparenz, Redlichkeit und Lauterkeit im Geschäftsgebaren.

Verhaltensregeln

- Einhaltung der Gesetze

Die VI.P erachtet die Einhaltung der herrschenden Landesgesetze, Regionalgesetze, staatlichen sowie internationalen Normen und Gesetze als grundlegende und unabdingbare Voraussetzung für das eigene Handeln.

In Ausübung der eigenen Tätigkeiten haben sich die Empfänger an die Prinzipien von Rechtmäßigkeit, Redlichkeit, Korrektheit und Transparenz im Hinblick auf die Vermeidung von Straftaten im Sinne der Bestimmungen des Dekrets zu halten. Aus diesem Grund haben sie sich im Rahmen ihrer Tätigkeit genauestens an die Gesetze, die statutarischen Bestimmungen und intern definierten Prozeduren und Abläufe zu halten.

In keinem Fall rechtfertigt die Verfolgung von Interessen der VI.P Handlungen, welche im Widerspruch zu den vorstehenden Werten stehen. Aus diesem Grund wird unmissverständlich klargestellt, dass die Verletzung von normativen Bestimmungen keinesfalls im Interesse

der VI.P steht oder ein geeignetes Mittel darstellt, um einen Vorteil zu erlangen oder die eigenen Interessen zu verfolgen.

- Interessenskonflikte

Ein Interessenskonflikt besteht immer dann, wenn eine potentielle Interferenz zwischen persönlichen Interessen und der beruflich ausgeübten Tätigkeit vorliegt. Die Empfänger sind angehalten, Interessenskonflikte zu vermeiden und sich im Falle eines bestehenden Interessenskonfliktes diesem zu entziehen oder diesen zu unterbinden.

Ein Interessenskonflikt liegt in folgenden Fällen vor, wobei nachfolgende Aufzählung keinen abschließenden sondern rein beispielhaften Charakter hat:

- offenkundiges oder verborgenes Interesse eines Mitarbeiters als Lieferant, Kunde und/oder Konkurrent;
- Missbrauch der eigenen Stellung zur Erreichung von Interessen welche im Widerspruch zu jenen der VI.P stehen;
- Gebrauch zum eigenen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder jedenfalls entgegen die Interessen der VI.P von Informationen, die im Rahmen der Ausübung der eigenen Tätigkeit erlangt wurden;
- Ausübung von Tätigkeiten jeglicher Art zu Gunsten von Kunden, Lieferanten, Konkurrenten und/oder Dritten im Widerspruch zu den Interessen der VI.P.

Unbeschadet der geltenden, gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen haben die Empfänger alle Situationen zu vermeiden, die zu einem potentiellen Interessenskonflikt führen könnten. In diesem Zusammenhang sind alle möglichen Interessen offenzulegen die im Rahmen eines Geschäftes der VI.P zu eigenen Gunsten oder zu Gunsten Dritter bestehen. Über das Bestehen eines allfälligen Interesses ist das Überwachungsorgan (Kontrollausschuss) zu informieren. Außerdem ist das Erlangen persönlicher Vorteile im Rahmen der ausgeübten Tätigkeit zu vermeiden und zu unterbinden.

Die Mitarbeiter dürfen nicht einmal den Eindruck erwecken, dass sie Dritte auf unkorrekte Art und Weise beeinflussen wollten oder, dass ihre Entscheidung oder Handlung auf unkorrekte Art beeinflusst worden sind.

- Vertraulichkeit von Informationen und Daten

Die VI.P schützt die Vertraulichkeit der Informationen und Daten, insbesondere der personenbezogenen Daten, im Rahmen ihrer Tätigkeit und garantiert, dass die Vertraulichkeit auch von Seiten der eigenen Mitarbeiter gewährleistet wird.

In diesem Zusammenhang hat jeder Mitarbeiter:

- nur jene Daten zu sammeln und zu bearbeiten die für die Ausübung seiner Tätigkeit notwendig sind;

- die Daten so aufzubewahren, dass verhindert wird, dass unbefugte Dritte Kenntnis davon erlangen;
- die Daten nur im Rahmen der festgelegten Prozeduren oder mit Zustimmung der ermächtigten Person zu verbreiten;
- die Informationen entsprechend der geltenden Prozeduren als vertraulich einzustufen;
- sicherzustellen, dass im Rahmen von Geschäftsbeziehungen mit Dritten keine besonderen Geheimhaltungsverpflichtungen bestehen.

Die VI.P verpflichtet Dritte, denen vertrauliche Informationen übermittelt werden sollen, mittels eigens abgeschlossener Vertraulichkeitsvereinbarungen.

Die VI.P hat eigene Dienstanweisungen und Maßnahmen erlassen, um den Schutz der personenbezogenen Daten zu gewährleisten.

Vertrauliche, interne Daten der VI.P sind von grundlegender Bedeutung für den Erfolg und die Entwicklung des Unternehmens. Diese beinhalten sowohl mündliche als auch schriftliche Informationen finanzieller, betrieblicher und technischer Natur über die VI.P, ihre Mitglieder, Kunden und Geschäftspartner, sind geheim und vertraulich, der Öffentlichkeit nicht bekannt und bilden das Know-How des Unternehmens.

Die Verbreitung und Bekanntgabe solcher Informationen und Daten ist verboten, außer die Bekanntgabe ist durch besondere gesetzliche Bestimmungen oder vertragliche Vereinbarungen vorgesehen.

Die Empfänger sind angehalten, sorgsam mit genannten Informationen umzugehen, diese sicher aufzubewahren, und in der Öffentlichkeit nicht über geheime und vertrauliche Informationen zu sprechen oder zu diskutieren.

- Rechnungslegung

Alle durchgeführten Transaktionen und Operationen haben auf Grundlage einer angemessenen Buchhaltung und Rechnungslegung zu erfolgen. Die Nachvollziehbarkeit der entsprechenden Entscheidungsprozesse, Genehmigungen und die Abwicklung der Transaktionen und Operationen ist sicherzustellen.

Dabei ist nach den Grundsätzen der Transparenz, Wahrhaftigkeit, Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit vorzugehen.

Alle durchgeführten Transaktionen und Operationen haben ausreichend dokumentarisch belegt zu sein.

Es ist strengstens verboten, aus welchem Grund auch immer, falsche oder irreführende Angaben in den Rechnungs-, Buchhaltungs- und Bilanzunterlagen zu machen oder in Meldungen an öffentliche Behörden sowie die Für- und Vorsorgeinstitute nicht wahrheitsgemäße Angaben zu machen und Informationen zu verschweigen oder zurückzuhalten.

Die zuständigen Mitarbeiter haben die ihnen anvertrauten Dokumente und Unterlagen sorgfältig zu verwahren und zu führen, sowie diese ordentlich, leicht auffindbar und nach objektiv nachvollziehbaren Kriterien zu archivieren.

- Geldwäsche

Es ist den Empfängern verboten an Aktivitäten teilzunehmen, welche mit Geldwäsche in Verbindung stehen oder potentiell stehen könnten, d.h. Mittel anzunehmen oder zu verwenden die in irgendeiner Art und Weise aus kriminellen Aktivitäten stammen oder stammen könnten.

Die Empfänger haben vorab alle zur Verfügung stehenden Informationen, insbesondere finanzielle Informationen, über die Geschäftspartner eingehend auf deren Ehrbarkeit hin zu prüfen und gegebenenfalls von der Geschäftsbeziehung Abstand zu nehmen.

- Insider Trading

Wer im Besitz geheimer oder nicht öffentlicher Informationen im Bezug auf die VI.P oder andere Körperschaften und Gesellschaften ist, darf diese nicht zu seinem Vorteil, oder zum Vorteil Dritter nutzen.

Beispiele für solche nicht öffentliche Informationen sind:

- nicht oder noch nicht veröffentlichte Jahres- oder Trimesterergebnisse;
- Finanzplanungen;
- Informationen über signifikante, finanzielle und wirtschaftliche Entwicklungen;
- Informationen über mögliche, bevorstehende Verschmelzungen, Joint Ventures usw.
- Informationen über neu, entwickelte Produkte oder Innovationen.

Diese Verbote bleiben bis zur Veröffentlichung der vorgenannten Informationen aufrecht.

- Terrorismus und Terrorismusfinanzierung

In Zusammenhang mit den Aktivitäten der eigenen Mitarbeiter und externen Berater verbietet die VI.P:

- die Unterstützung, Gründung, Organisation, Leitung und Finanzierung, auch indirekt, von Vereinigungen, welche auf die Errichtung von internationalen Terrororganisationen oder die Ausübung von Gewalt an Personen und Sachen zum Zweck des Terrorismus ausgerichtet sind;
- Personen, die Mitglied einer terroristischen Organisation sind in irgendeiner Form zu unterstützen, diese zu beherbergen oder Transport- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen.

- Schutz der Mitarbeiter

Die Mitarbeiter der VI.P leisten einen wichtigen und grundlegenden Beitrag zur Erreichung der Ziele der VI.P. Sie vertreten die VI.P nach Außen und haben so maßgeblichen Anteil an deren Erscheinungsbild und an der Wahrnehmung in der Öffentlichkeit.

Aus diesem Grund sieht sich die VI.P verpflichtet, die Mitarbeiter im Sinne der Gleichbehandlung, ohne Diskriminierung und ausschließlich auf Grundlage objektiver Kriterien auszuwählen sowie deren Fähigkeiten und berufliche wie soziale Kompetenzen weiterzuentwickeln, zu fördern und aufzuwerten.

Die Führungskräfte haben die Anwendung dieser Prinzipien sicherzustellen und durch ihr Verhalten ein Vorbild für die eigenen Mitarbeiter darzustellen.

Die VI.P wacht darüber, dass keinerlei Gewalt oder Zwang ausgeübt wird oder Verhaltensweisen an den Tag gelegt werden, welche die menschliche Würde und die Menschenrechte, wie in der Deklaration der Menschenrechte der UNO und in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte verankert, verletzen.

Die VI.P hat geeignete Abläufe eingeführt, um die Einhaltung der Menschenrechte der Mitarbeiter zu überwachen und eine jede diesbezügliche Verletzung einzudämmen und hat geeignete Kommunikationskanäle geschaffen, um die Anzeige von Verletzungen der Menschenrechte zu erleichtern, bei Wahrung der Anonymität des Meldenden zu seinem Schutze vor Vergeltungs- und Diskriminierungsmaßnahmen und vor anderen negativen Folgen.

- Sicheres Arbeitsumfeld

Die VI.P garantiert den eigenen Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld auf Grundlage der geltenden Arbeitssicherheitsbestimmungen so wie sie in den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen verankert sind.

Größtes Augenmerk ist von Seiten der Empfänger auf die Vorbeugung von Unfällen und damit zusammenhängenden Verletzungen für sich und die anderen Mitarbeiter zu legen.

Die Mitarbeiter sind dazu angehalten alle gesetzlichen Bestimmungen im Bereich Arbeitssicherheit sowie die intern erlassenen Vorschriften und Dienstanweisungen genauestens zu befolgen und mögliche, festgestellte Gefahren oder Gefahrenquellen unverzüglich den zuständigen Stellen zu melden, damit diese rechtzeitig, geeignete Schritte und Maßnahmen zu deren Beseitigung und/oder Eindämmung einleiten können.

Ziele sind:

- Vermeidung und Bekämpfung von bestehenden Risiken und Gefahren;
- Bewertung und Beurteilung der unvermeidbaren Risiken;
- Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Erfordernisse der Mitarbeiter, abgestimmt auf die speziellen Erfordernisse der einzelnen Arbeitsbereiche, um negative Auswirkungen auf die Gesundheit des Einzelnen zu vermeiden oder zu verringern;
- Beachtung des jeweiligen technischen Standes;

- gefährliche Sachen und Güter mit nicht bzw. weniger gefährlichen zu ersetzen;
- eine geeignete Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter in diesem Bereich zu gewährleisten;
- geeignete Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der technischen Faktoren, der Organisation, der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfeldes zu erarbeiten;

Bei allen Handlungen sind schädliche Auswirkungen auf die Umwelt und die Allgemeinheit zu vermeiden, wobei die ökologische Nachhaltigkeit unter Berücksichtigung der Rechte der zukünftigen Generationen eine zentrale Rolle einnehmen.

- Schutz der Unternehmensgüter

Die Mitarbeiter tragen die Verantwortung für den korrekten und schonenden Umgang mit den ihnen anvertrauten Gütern. Diese sind für den dafür vorgesehenen Zweck zu verwenden. Beschädigungen und der Diebstahl dieser Waren und Güter sind zu vermeiden.

Die Mitarbeiter haben mit den zur Verfügung gestellten Gütern verantwortungsvoll umzugehen, dies innerhalb der betriebsintern festgelegten Richtlinien und Bestimmungen.

- Urheberrechte

Die VI.P verbietet jegliches Verhalten, welches die Vervielfältigung, Übertragung, Verbreitung oder den Verkauf von Werken entgegen den Bestimmungen des Urheberrechts zum Gegenstand hat.

Die Empfänger sind dazu angehalten, das geistige Eigentum der VI.P zu schützen und es entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen zu verwenden und eine missbräuchliche und widerrechtliche Verwendung durch Dritte oder die Verteilung an Dritte ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung von Seiten der VI.P zu verhindern und zu unterbinden.

- Unterschlagung und unrechtmäßige Aneignung von Eigentum der VI.P

Es ist verboten, sich das Eigentum der VI.P für den persönlichen Gebrauch anzueignen. Außerdem ist es verboten persönliche Spesen und Auslagen der VI.P anzulasten, außer es bestehen eigene Vereinbarungen zur privaten Nutzung von Unternehmensgütern (Fringe Benefit).

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle Güter im Eigentum der VI.P und die vertraulichen und geheimen Daten, Dokumente und Informationen an die VI.P zurückzuerstatten.

- Software der VI.P

Die nicht autorisierte Aneignung, Anfertigung von Kopien, sowie Nutzung von Software der VI.P oder Dritter ist verboten. Die Anwendung der Software hat im Rahmen der jeweiligen Lizenzbestimmungen zu erfolgen. Der Umgang mit den elektronischen Systemen von Seiten der Mitarbeiter hat in verantwortlicher, professioneller, ethischer und zulässiger Art und Weise zu erfolgen.

In diesem Zusammenhang sind die internen Dienstanweisungen und Richtlinien genauestens einzuhalten und die Anweisungen der Systemadministratoren oder sonstiger spezialisierter Mitarbeiter zu befolgen.

Es ist verboten, ohne vorherige Zustimmung der zuständigen Stellen in der VI.P betriebsfremde und nicht autorisierte Software auf dem Computer zu installieren oder vom Internet herunterzuladen. Der Erwerb von Lizenzen kann nur durch die zuständigen Stellen erfolgen. Die VI.P verurteilt jedes rechtswidrige Verhalten und den Missbrauch der elektronischen Systeme, insbesondere den Gebrauch der Netze für die Verwendung und den Austausch von pornografischen, kinderpornografischen, rassistischen, gewaltverherrlichenden und diskriminierenden Inhalten.

- Schutz der Umwelt

Die VI.P tritt für die Einhaltung der Bestimmungen im Umweltbereich ein. Darüber hinaus fördert die VI.P die Annahme von Verhaltensweisen und eine Politik im Sinne der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes bei Mitarbeitern, Mitgliedern und Vertragspartnern und eine Sensibilisierung zu sozialen Fragen und Umweltbelangen.

- Beziehung zu Behörden und öffentlichen Verwaltungen

Empfänger die im Namen der VI.P Beziehungen zu Behörden, öffentlichen Verwaltungen, Amtsträgern, öffentlichen Bediensteten und nationalen und internationalen Organisationen unterhalten und pflegen, haben sich an die Grundsätze der Vorschriftmäßigkeit, Transparenz, Wahrheitstreue und Rechtmäßigkeit zu halten, ohne die Integrität und die Reputation der VI.P in irgendeiner Form zu gefährden und zu schädigen.

Die VI.P verurteilt jede Art von Bestechung, Amtsmissbrauch, Veruntreuung, Betrug, Hintergehung, und ergreift alle erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung solcher Straftaten.

Den Empfängern ist es untersagt:

- Zahlungen, Geschenke oder Vergünstigungen jeder Art, die einen Nutzen für die VI.P zur Folge haben könnten, durchzuführen oder entgegen zu nehmen;
- Handlungen zu unternehmen, die einen öffentlichen Bediensteten oder Funktionär dazu veranlassen könnten, gegen die geltenden Gesetzes zu verstoßen;
- Kontroll- und Überwachungshandlungen von Seiten öffentlicher Beamter zu verhindern oder zu behindern;

- durch unkorrektes oder betrügerisches Verhalten öffentliche Beamte oder Funktionäre in die Irre zu führen, um so ein bestimmtes Verhalten zu erwirken;

Der Umgang mit öffentlichen Verwaltungen und deren Mitarbeitern hat korrekt und transparent zu erfolgen.

- Beziehung zu politischen Parteien, Gewerkschaften

Die VI.P leistet keinerlei direkte oder indirekte Zahlungen an Parteien, politische oder gewerkschaftliche Organisationen mit Ausnahme der auf Grundlage spezifischer gesetzlicher Bestimmungen zulässigen Beträge, wobei nochmals die Grundsätze von Transparenz und Rechnungslegung betont werden und zu beachten sind.

Die Beziehungen zu öffentlichen Einrichtungen und gemeinnützigen Initiativen sind ausschließlich den zuständigen Personen vorbehalten.

- Umgang mit den Medien

Die VI.P anerkennt die grundlegende Rolle der Medien in der Verbreitung von Informationen und Nachrichten an. Aus diesem Grund haben die Beziehungen mit den Vertretern der verschiedenen Medien in transparenter Art und Weise zu erfolgen.

Außer der Veröffentlichung der Bilanzunterlagen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ist es der VI.P wichtig, geeignete Informationen über die eigene Tätigkeit sowie die Tätigkeiten der angeschlossenen Genossenschaften zu verbreiten, um so der Öffentlichkeit einen Einblick in die Tätigkeit und die zukünftigen Entwicklungen zu ermöglichen. Die Information erfolgt über eigene Kommunikationskanäle oder durch Weiterleitung derselben an die verschiedenen Medien.

Aufgrund der Wichtigkeit und der Sensibilität dieses Bereiches sind Mitteilungen oder die Verbreitung von Informationen ausschließlich den kompetenten internen Stellen in der VI.P vorbehalten.

Es ist somit allen Empfängern verboten, Informationen über die VI.P ohne vorherige ausdrückliche Genehmigung öffentlich zu machen und zu verbreiten. Es ist außerdem untersagt, falsche oder irreführende Informationen zu verbreiten und zu veröffentlichen.

- Mitglieder und Kunden

Oberstes Ziel der VI.P ist es, die Wünsche und Fragen der Mitglieder und Kunden bestmöglich, aufgrund der jeweiligen individuellen Anforderungen, zu beantworten und zu behandeln. Die Rechtsbeziehungen zu den Mitgliedern, Kunden und Geschäftspartnern sind durch geeignete Verträge und Vereinbarungen geregelt, welche möglichst klar, deutlich und verständlich zu gestalten sind.

Der Umgang, die Gespräche und Verhandlungen mit den Mitgliedern, Kunden und Geschäftspartnern haben korrekt und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu erfolgen. Die VI.P wacht diesbezüglich über die Einhaltung der definierten Geschäftspolitik, der geltenden internen Richtlinien und Anweisungen sowie allfälliger bestehender Rahmenabkommen und –verträge mit den Mitgliedern, Kunden und Geschäftspartnern.

- Lieferanten

Bei der Gestaltung der Geschäftsbeziehungen zu aktuellen und potentiellen Lieferanten sind kontinuierliche Analysen und Bewertungen des Marktes durchzuführen. Bei der Auswahl der Lieferanten sind auf Basis der internen Abläufe, Prozesse und Planungsinstrumente und anhand von objektiven Kriterien die Wirtschaftlichkeit und Zweckdienlichkeit der Produkte sowie die Marktposition, die Fähigkeiten und die Zuverlässigkeit des Lieferanten zu prüfen.

Insbesondere erfolgt die Auswahl grundsätzlich aufgrund folgender Kriterien:

- finanzielle Solidität;
- Erfahrung im jeweiligen Marktsegment;
- Zuverlässigkeit in den bisherigen Geschäftsbeziehungen;
- Ressourcen und technische Fähigkeiten;
- Produktionskapazitäten;
- Bestehen von Qualitätsmanagementsystemen und Systemen zur Kontrolle der Sicherheit der Produkte;
- Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere was den Schutz der Rechte von Minderjährigen (z.B. Kinderarbeit) anbelangt.

Die Rechtsbeziehungen zu den Lieferanten sind durch geeignete Verträge und Vereinbarungen geregelt, welche möglichst klar, deutlich und verständlich zu formulieren sind.

- Externe Berater, Dienstleister und Intermediäre

Die Beziehungen zu externen Beratern, Dienstleistern, Freiberuflern und Intermediären werden nach den Grundsätzen von Rechtmäßigkeit, Korrektheit, Redlichkeit und Transparenz geregelt und basieren auf geeignete Verträge und Vereinbarungen, welche möglichst klar, deutlich und verständlich zu gestalten sind.

Die Auswahl erfolgt nach den Kriterien der Ehrbarkeit, Zuverlässigkeit, Kompetenz, und Berufserfahrung sowie Wirtschaftlichkeit.

Einhaltung des Ethikkodex und Überwachung desselben

Die VI.P beschließt eigene Prozeduren und Abläufe, um die Umsetzung und Einhaltung des Ethikkodex zu gewährleisten. Die Überwachungstätigkeit wird dabei einem auf Basis des Dekrets eigens eingerichteten Überwachungsorgan übertragen.

Die diesem Überwachungsorgan übertragenen Aufgaben und Befugnisse werden im Organisationsmodell bzw. in einer separat zu erlassenden Geschäftsordnung genauer definiert.

Dem Überwachungsorgan können keinerlei operative und geschäftsführende Aufgaben der VI.P übertragen werden.

Die VI.P unterstreicht die Wichtigkeit einer klaren und effizienten Kommunikation der in diesem Ethikkodex enthaltenen Werte und Prinzipien. Der Ethikkodex wird allen Empfängern in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht, z.B. durch Aushändigung in Kopie, Veröffentlichung im Internet, Intranet, entsprechende Hinweise in den abzuschließenden Verträgen und Vereinbarungen usw.

Um die Kenntnis und das Verständnis des Ethikkodex, des Organisationsmodells und der anderen relevanten Bestimmungen sicherzustellen, wird sowohl das Personal in Führungsposition als auch die anderen Mitarbeiter über die Einführung des Modells sowie über allfällige Änderungen und Ergänzungen schriftlich informiert. Die gesamten Unterlagen werden mittels e-mail zur Verfügung gestellt, wobei Erhalt und Kenntnisnahme schriftlich zu bestätigen sind.

Hinweise über konkrete oder potentielle Verletzungen dieses Ethikkodex können schriftlich, auch in telematischer Form, dem Überwachungsorgan übermittelt werden, welches diese zu prüfen hat und gegebenenfalls den Meldenden und den Gemeldeten anhören kann.

Das Überwachungsorgan gewährleistet, vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Bestimmung, die Geheimhaltung der Identität des Meldenden und des Gemeldeten, um diese vor Vergeltungsaktionen, Diskriminierung oder sonstigen negativen Folgen zu schützen, wobei solche Verhaltensweisen mit Sanktionen von Seiten der zuständigen Stellen verbunden sind.

Verletzungen und Sanktionen

Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Ethikkodex stellt einen wesentlichen Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Mitarbeiter und allgemein aller Empfänger gemäß Art. 2104 und 2106 ZGB dar.

Verstöße gegen die Einhaltung der Bestimmungen des Ethikkodex durch die Mitarbeiter kann eine Nichterfüllung der mit dem Arbeitsvertrag angenommenen Verpflichtungen oder eine unzulässige Handlung gemäß Art. 7, Gesetz 300/1970 darstellen und die gesetzlich vorgesehenen Folgen haben, auch bezüglich der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses

und kann zudem zu Schadenersatzforderungen für alle entstandenen und entstehenden Schäden führen.

Ein Verstoß sowie Nichtbeachtung der Werte und Bestimmungen seitens dieser Vertragspartner stellt einen schweren Verstoß gegen die vertraglichen Verpflichtungen dar und zieht die von Art. 1456 ZGB genannten Folgen nach sich. Die vertragsbrüchige Partei haftet ausschließlich und in vollem Umfang für alle nachteiligen Folgen sowie alle entstandenen und entstehenden Schäden.

Die Verhängung von allfälligen Strafen für Verletzungen des gegenständlichen Ethikkodex im Rahmen der arbeitsrechtlichen und sonstigen Bestimmungen erfolgt nach den Prinzipien der Kohärenz, Unparteilichkeit, Gleichmäßigkeit, Gleichheit und Proportionalität.

Das Überwachungsorgan ist über alle mit der Verletzung des Ethikkodex in Zusammenhang stehenden Verfahren, Disziplinarverfahren sowie über alle verhängten Sanktionen oder allfällige Archivierungen zu informieren.

Geltung

Der Verwaltungsrat hat in seiner Sitzung vom 16.07.2018 die vorliegende Fassung des Ethikkodexes beschlossen.