



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell

INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINER TEIL	5
1. VORWORT	5
1.1. UMSETZUNG DES ORGANISATIONSMODELLS UND DER NACHFOLGENDEN ÄNDERUNGEN	7
2. ZIELSETZUNG	8
3. INHALT UND AUFBAU DES MODELLS	9
3.1. ADRESSATEN DES MODELLS	10
4. INHALTE DES DEKRETS, AUFLISTUNG DER STRAFTATEN UND DER POTENTIELLEN TÄTER	11
4.1. NORMATIVE ERGÄNZUNGEN	12
4.2. SUBJEKTIVE VORAUSSETZUNGEN	13
4.3. OBJEKTIVE VORAUSSETZUNGEN	14
4.4. HAFTUNGSBEFREIUNGSGRUND	14
5. RICHTLINIEN DER BERUFSVERTRETUNGEN	18
6. DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL DER GESELLSCHAFT	19
6.1. DAS CORPORATE-GOVERNANCE-SYSTEM DER GESELLSCHAFT	19
6.2. GESELLSCHAFTSORGANE	20
6.3. FESTLEGUNG DER VERANTWORTLICHKEITEN, ORGANISATIONSEINHEITEN	21
6.4. VERTRETUNG DER GESELLSCHAFT, PROKUREN, ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTLICHKEITEN UND AUSGABENBEFUGNISSE	21
6.5. DIE ORGANISATIONSSTRUKTUR IM BEREICH GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	23
6.6. VORGANGSWEISEN UND VERFAHREN	24
7. ERMITTLUNG DER UNTERNEHMENSBEREICHE, DIE DEN IM G.V.D. NR. 231/2001 VORGESEHENEN EREIGNISSEN AUSGESETZT SEIN KÖNNEN, UND FOLGLICHE FESTLEGUNG DER RELEVANTEN RISIKEN.	24
8. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER SENSIBLEN BEREICHE	25
8.1. SENSIBLE TÄTIGKEITEN	25
8.2. LEDIGLICH THEORETISCH ANNEHMBARE VERGEHEN	27
8.3. NICHT RISIKOBEHAFTETE STRAFTATEN AUFGRUND DES FEHLENS DER OBJEKTIVEN VORAUSSETZUNGEN (NUTZEN/VORTEIL) ODER DER UMSETZBARKEIT	27
8.4. STRAFTATEN MIT GERINGEM RISIKO	28
9. BEZIEHUNGEN ZWISCHEN MODELL UND VERHALTENSKODEX	28
10. DAS INTERNE KONTROLLSYSTEM	31
10.1. DIE GRUNDPRINZIPIEN DES ORGANISATIONSSYSTEMS	32
10.2. DIE GRUNDPRINZIPIEN DES GENEHMIGUNGSSYSTEMS	33
10.3. DIE GRUNDPRINZIPIEN DER INTERNEN KONTROLLE	33
10.4. DIE KONTROLLSYSTEME UND -EBENEN	34
10.5. DIE RECHNUNGSPRÜFUNG	35
10.6. DIE VERWALTUNGSKONTROLLE	35
10.7. DIE PHASE DER BUDGETPLANUNG UND DER BUDGETERMITTLUNG	36
10.8. ABRECHNUNGSPHASE	37

11. DIE OPERATIVE BETRIEBSFÜHRUNG IN DEN BEREICHEN GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ.....	37
11.1. <i>DAS SICHERHEITSKONTROLLSYSTEM</i>	38
12. DIE VERFAHREN BZW. VORGANGSWEISEN IM BEREICH SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ	39
12.1. <i>RISIKOBEWERTUNG UND ERARBEITUNG DER PRÄVENTIONS- UND DER SCHUTZMAßNAHMEN</i>	39
12.2. <i>TECHNISCH-STRUKTURELLE RECHTSSTANDARDS BETREFFEND AUSRÜSTUNG, ARBEITSPLATZ ETC.</i>	40
12.3. <i>NOTFALLMANAGEMENT (ERSTE HILFE, BRANDFÄLLE ETC.)</i>	41
12.4. <i>ORGANISATORISCHE ASPEKTE (VOLLMACHTEN, ERNENNUNG VON RSPP, RLS, BUDGET UND AUSGABEN)</i>	41
12.5. <i>GESUNDHEITSÜBERWACHUNG</i>	42
12.6. <i>MITARBEITERINFORMATION UND -SCHULUNG</i>	42
12.7. <i>AUFSICHT UND KONTROLLE</i>	43
12.8. <i>SANKTIONSSYSTEM</i>	44
13. DAS AUFSICHTSORGAN	44
13.1. <i>VORAUSSETZUNGEN</i>	44
13.2. <i>FUNKTIONEN UND BEFUGNISSE DES AUFSICHTSORGANS</i>	46
14. INFORMATION AN DAS AUFSICHTSORGAN.....	48
14.1. <i>ALLGEMEINE BERICHTSPFLICHTEN AN DAS AUFSICHTSORGAN</i>	48
14.2. <i>SPEZIFISCHE BERICHTSPFLICHTEN DER OPERATIVEN UNTERNEHMENSEINHEITEN AN DAS AUFSICHTSORGAN</i>	50
14.3. <i>BERICHTSPFLICHTEN SEITENS DES AUFSICHTSORGANS</i>	51
14.4. <i>PRÜFUNGEN</i>	52
14.5. <i>UNABHÄNGIGKEIT</i>	53
15. INFORMATION UND SCHULUNG ZUM THEMA ORGANISATIONSMODELL..	53
15.1. <i>ERSTMITTEILUNG</i>	54
15.2. <i>DIE EINSCHULUNG</i>	54
15.3. <i>AUSWAHL UND INFORMATION DER BERATER UND PARTNER (EINSCHLIEßLICH AUFTRAGNEHMER)</i>	55
16. DAS SANKTIONSSYSTEM.....	55
16.1. <i>KRITERIEN ZUR ABSTUFUNG DER SANKTIONEN</i>	57
16.2. <i>MAßNAHMEN FÜR ARBEITNEHMER</i>	58
16.3. <i>MAßNAHMEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE (EINSCHLIEßLICH GENERALDIREKTOR, SOFERN VORHANDEN UND ANGESTELLTER DER GESELLSCHAFT)</i>	60
16.4. <i>MAßNAHMEN FÜR DEN VORSTAND, DEN AUFSICHTSRAT, DEN RECHNUNGSPRÜFER SOWIE GEGEBENENFALLS DEN GENERALDIREKTOR (SOFERN NICHT ANGESTELLTER DER GESELLSCHAFT)</i>	62
16.5. <i>MAßNAHMEN FÜR EXTERNE MITARBEITER (DIENSTLEISTUNGSGESELLSCHAFTEN UND PARTNER, EINSCHLIEßLICH AUFTRAGNEHMER)</i>	62
16.6. <i>SCHADENERSATZANSPRÜCHE</i>	63
17. VERFAHREN ZUR VERHÄNGUNG VON SANKTIONEN	63
17.1. <i>VORBEMERKUNGEN</i>	63
17.2. <i>ANGESTELLTE</i>	63
17.3. <i>FÜHRUNGSKRÄFTE</i>	64
17.4. <i>VORSTAND, AUFSICHTSRAT, RECHNUNGSPRÜFER SOWIE GENERALDIREKTOR (FALLS VORHANDEN UND NICHT ANGESTELLTER DER GESELLSCHAFT)</i>	64

18. AKTUALISIERUNG DES MODELLS	65
ALLGEMEINE PROZESSANWEISUNGEN ZUR PRÄVENTION	67
19. PROZESSANWEISUNG ZUR REGELUNG DER BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG.....	67
19.1. VERRICHTUNGEN BEI DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG, ÜBERPRÜFUNGEN UND INSPEKTIONEN.....	67
19.2. ANSUCHEN UM ÖFFENTLICHE GELDER UND DEREN VERWALTUNG	68
19.3. REGELUNG DER INFORMATIONSFÜSSE.....	68
20. PRÄVENTIVE PROZESSANWEISUNG ZUR REGELUNG DER WIRTSCHAFTLICHEN BEZIEHUNGEN ZU AUSLÄNDISCHEN STELLEN ODER ZU STELLEN, DIE IN GEBIETEN MIT ERHÖHTEM RISIKO DER INFILTRATION DURCH MAFIA ODER ANDERE KRIMINELLE VEREINIGUNGEN TÄTIG SIND	69
20.1. UNTERZEICHNUNG VON VERTRÄGEN MIT ANDEREN JURISTISCHEN PERSONEN	69
20.2. MELDUNG UNGEWÖHNLICHER VERHALTENSWEISEN	70
21. PROZESSANWEISUNG ZUR ABWICKLUNG VON AUSSCHREIBUNGEN UND SUBAUFTRÄGEN	71
21.1. <i>ALLGEMEINE REGELN</i>	71
22. ALLGEMEINE PROZESSANWEISUNG ZUR VORBEUGUNG UND SICHERHEIT IM IT-BEREICH	73
22.1. ZUGANGS-, ACCOUNT- UND PROFILVERWALTUNG	73
22.2. VERWALTUNG DER TELEKOMMUNIKATIONSNETZE.....	74
22.3. VERWALTUNG DER HARDWARE-SYSTEME	74
22.4. VERWALTUNG DER SOFTWARE-SYSTEME.....	74
22.5. VERWALTUNG DER ZUTRITTE ZU DEN RÄUMLICHKEITEN, IN DENEN DIE IT- INFRASTRUKTUR UNTERGEBRACHT IST	75
22.6. VERWALTUNG UND SICHERHEIT DER DIGITALEN UNTERLAGEN.....	75
22.7. ALLGEMEINE REGELN	75

ALLGEMEINER TEIL

1. VORWORT

Unternehmensgegenstand

Das Projekt zur Errichtung des Eisenbahn-Basistunnels zwischen Innsbruck und Franzensfeste wird von der Europäischen Aktiengesellschaft Galleria di Base del Brennero Brenner Basistunnel BBT SE realisiert. Dieses Gesellschaftsmodell wurde in dem zwischen der Italienischen Republik und der Republik Österreich am 30.04.2004 abgeschlossenen Staatsvertrag festgelegt.

Die BBT SE wurde durch Verschmelzung einer italienischen und einer österreichischen Aktiengesellschaft gegründet. Gemäß Art. 6 des oben genannten Staatsvertrags zur Verwirklichung eines Eisenbahn-Basistunnels auf der Brennerachse hat die SE während der Planungsphase ihren Hauptsitz in Innsbruck und den Zweitsitz in Bozen; während der Bauphase und bis zur Inbetriebnahme des Brenner Basistunnels hat die SE ihren Rechtssitz in Bozen und den Zweitsitz in Innsbruck. Nach der Inbetriebnahme wird der Rechtssitz erneut nach Innsbruck verlegt. Da mittlerweile die Bauphase begonnen hat, befindet sich der Rechtssitz derzeit in Bozen und der Zweitsitz (auch Geschäftsniederlassung) in Innsbruck.

Der Gegenstand des Unternehmens ist die Durchführung von Maßnahmen zur Entwicklung und Planung eines Eisenbahntunnels unter dem Brennermassiv zwischen Innsbruck und Franzensfeste (Brenner Basistunnel), insbesondere:

- a) die Erstellung des Einreichprojekts
- b) die Erwirkung sämtlicher Genehmigungen, einschließlich jener betreffend die Umweltverträglichkeitsprüfung, die in beiden Staaten anwendbar sind
- c) die Ausführung weiterführender Erkundungsarbeiten
- d) die Vorlage eines Finanzierungsmodells und von Konzessionsmodalitäten des gemeinsamen Teils
- e) die Durchführung der vorbereitenden Tätigkeiten vor Baubeginn
- f) die Durchführung ergänzender Studien und die Festlegung von Erkundungen, Bauwerken und zusätzlichen Anlagen, falls sich die ursprünglich geplanten Anlagen als unzulänglich oder inadäquat erweisen.

Zweck der Gesellschaft ist weiters der Bau des Brenner Basistunnels, insbesondere der Bau der Haupt- und Zugangstunnels sowie die Errichtung sämtlicher erforderlichen Bauwerke, Multifunktionsstellen, die Herstellung erforderlicher Anlagen und der Betriebsleitzentrale, die Einrichtung der Baustellen, die Anbindung und der Betrieb von Deponien und die Errichtung von Brücken und Stollen, soweit diese für die Bauarbeiten notwendig oder nützlich sind, darunter:

- projektbezogene Studien und Forschungen,
- Simulationen und Testversuche für die Inbetriebnahme des Brenner Basistunnels und die Nutzung der Achse,
- sämtliche vorbereitende Arbeiten zur Betriebsführung,
- die Inbetriebnahme in Abstimmung mit den angrenzenden Netzen,

- in der Betriebsphase: die Bereitstellung der Anlagen für die Netzzugangsberechtigten.

Die Gesellschaft ist mit Ausnahme von Bankgeschäften zur Durchführung sämtlicher Tätigkeiten berechtigt, die zur Erreichung des Gesellschaftszweckes notwendig oder nützlich sind, einschließlich der Beteiligung an anderen Unternehmen und die Übernahme von Geschäftsführungs- und Managementaufgaben für diese Unternehmen. Ihre Tätigkeit erstreckt sich auf das In- und Ausland.

Um ein Vertrauensverhältnis mit ihren Stakeholders einzurichten und aufrecht zu erhalten, verpflichtet sich die BBT SE zur ständigen Einhaltung nicht nur der gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch der allgemeinen und spezifischen ethischen Grundsätze, welche zusätzlich zu den betrieblichen Vorschriften und Verfahren als Richtungsweiser für die Verhaltensweise sowie für die gemeinsamen Entscheidungen der Gesellschaftsorgane, der Geschäftsführung, der Angestellten und der externen Mitarbeiter dienen.

Mit Erlass des Verhaltenskodex (oder Ethikkodex) und Einführung des vorliegenden Organisationsmodells werden die Mittel festgelegt, mit denen die EU-Vorschriften über die Verbandsverantwortlichkeit zur Anwendung kommen.

Die Grundprinzipien des Corporate-Governance-Systems der Gesellschaft sind auf die Tätigkeiten der Planung und Verwirklichung eines Infrastrukturvorhabens von vorrangigem transnationalem Interesse ausgerichtet.

Die Gesellschaft übt darüber hinaus eine Reihe von Tätigkeiten aus, die in Hinblick auf den Gesellschaftszweck zielführend sind (Enteignungen, Genehmigungen, Beschaffung usw.), sowie sämtliche typische Tätigkeiten der Betriebs- und Unternehmensverwaltung.

Aus den oben beschriebenen Geschäftsbereichen geht hervor, dass die Kontakte zur öffentlichen Verwaltung, zu den Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung des Konzerns FS (hauptsächlich RFI) sowie zu ausländischen Unternehmen den wichtigsten Aspekt der Unternehmenstätigkeit der BBT darstellen. Daher besteht theoretisch die Möglichkeit, dass Unternehmensvertreter Delikte gegen die Ö.V. begehen (auch aktiv als potentielle Täter des Vergehens, wenn sie als öffentliche Beamte oder als Beauftragte des öffentlichen Dienstes handeln, d.h. in jenen Fällen, in denen die Gesellschaft als öffentlich-rechtliches Organ handelt).

Das Bewusstsein also, auf einem besonderen Markt tätig zu sein, der sich durch eine rigorose und restriktive Gesetzgebung auszeichnet, insbesondere in Bezug auf öffentliche Ausschreibungen, hat die Gesellschaft dazu veranlasst, eine Reihe von umfassenden Verfahren bzw. Vorgangsweisen zu definieren, zu denen sich das Unternehmen sowohl intern als auch extern verpflichten will.

Zu diesem Zweck hat die BBT, die stets darauf bedacht ist, im Rahmen der eigenen Unternehmens- und Geschäftstätigkeit korrekt und transparent vorzugehen, beschlossen, im Einklang mit ihrer Unternehmenspolitik das im G.v.D. 231/2001 vorgesehene Organisations- und Verwaltungsmodell (nachstehend als „Modell“ bezeichnet) umzusetzen, um ihrer Stellung und ihrem Image bzw. den Erwartungen ihrer Aktionäre und der Arbeit ihrer Mitarbeiter gerecht zu werden.

Diese Initiative wurde in der Überzeugung ergriffen, dass die Anwendung dieses Modells – über die Bestimmungen des Dekrets hinaus, die das Modell als unverbindliches und nicht als verpflichtendes Element definieren, – der BBT die Möglichkeit bietet, ihre Corporate

Governance zu stärken. Gleichzeitig kann das Modell ein wertvolles Sensibilisierungsinstrument gegenüber allen denjenigen bilden, die im Namen und im Auftrag der BBT handeln, damit sie bei der Erfüllung ihrer Tätigkeiten korrekte und transparente Verhaltensweisen an den Tag legen, wodurch der Gefahr vorgebeugt wird, dass die im Dekret behandelten Vergehen begangen werden. Das oben genannte Modell wurde unter Berücksichtigung der Vorschriften des Dekrets, der diesbezüglichen Leitlinien der Berufsvertretungen, der Rechtsprechungen in diesem Bereich sowie der Best Practices auf nationaler und internationaler Ebene ausgearbeitet.

Gesellschaftsorgane:

Aufsichtsrat
Vorstand
Betriebsrat der SE

Die Gesellschaft ist nach dem vom Vorstand umgesetzten Organigramm strukturiert.

An dieser Stelle wird auf die aktualisierten Organigramme zur Festlegung der weiteren Organisationsebenen verwiesen.

Die Erfahrung, das Fachpersonal und die Unternehmensorganisation haben es der Gesellschaft ermöglicht, ihre Präsenz in Hinblick auf alle für die Erreichung des Gesellschaftszweckes ausgerichteten Tätigkeiten zu verstärken.

1.1. UMSETZUNG DES ORGANISATIONSMODELLS UND DER NACHFOLGENDEN ÄNDERUNGEN

In Anbetracht des komplexen Tätigkeitsfeldes der Gesellschaft sowie in Hinblick auf eine immer effizientere und transparentere Verwaltung hat sich die Gesellschaft mit einem Organisationsmodell, einem internen Kontrollsystem und mit Verhaltensregeln ausgestattet, die dazu geeignet sind, der Begehung von gemäß G.v.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Straftaten durch den Vorstand, die Führungskräfte, die der Leitung bzw. der Aufsicht der Letztgenannten unterstehenden Mitarbeiter oder durch andere Mitarbeiter der Gesellschaft, vorzubeugen.

So hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft im Jahr 2008 das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell genehmigt, das gemäß dem Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 231/2001 und dem entsprechenden Verhaltenskodex erstellt wird.

Etwaige anschließende Änderungen und Ergänzungen des Modells fallen in den Zuständigkeitsbereich des Vorstandes der Gesellschaft. Dieser muss das Modell in der geänderten Version nach Zustimmung durch das Aufsichtsorgan binnen eines Kalenderjahres ab Durchführung der Änderung annehmen, sofern es sich um keine wesentliche Änderung handelt.

Bei wesentlichen Änderungen muss der Vorstand das überarbeitete Modell nach Zustimmung durch das Aufsichtsorgan im Laufe der ersten Sitzung genehmigen.

Jede Aktualisierung oder Überarbeitung des Modells wird dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gebracht.

2. ZIELSETZUNG

Das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell:

- stellt das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der BBT-SE dar, das auf die Mitteilung der Inhalte des Gesetzes, die Ausrichtung der betrieblichen Tätigkeiten nach dem Modell sowie auf die Überwachung der Funktionsweise und auf die Einhaltung des Modells selbst gerichtet ist;
- gibt Aufschluss über die Inhalte des Gesetzesvertretenden Dekretes, das eine verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaften und der Verbände für Straftaten, die in deren Interesse bzw. zu deren Vorteil von Unternehmensvertretern begangen wurden, in unsere Rechtsordnung umsetzt.

Insbesondere wird folgendes vorgeschlagen:

- Schärfung des Bewusstseins all jener, die im Namen und im Auftrag der Gesellschaft tätig sind, dass bei Begehung einer der im G.v.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten nicht nur die Person, die den Verstoß begangen hat, sondern auch die Gesellschaft (wenn dieser aus der Begehung der Straftat ein Nutzen erwachsen ist oder wenn die Straftat in ihrem Interesse begangen wurde) rechtlich verfolgt wird;
- Bekräftigung, dass rechtswidrige Verhaltensweisen von der Gesellschaft verurteilt werden, da sie gegen die Gesetze und die Grundsätze verstoßen, an die sich die Gesellschaft bei der Verfolgung ihres Gesellschaftszweckes zu halten beabsichtigt;
- Klare Darlegung dieser Grundsätze sowie des verwendeten Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells, einschließlich des Verhaltenskodexes;
- Ermöglichen von internen Aufsichts- und Kontrolltätigkeiten, die insbesondere auf die vom gesetzesvertretenden Dekret Nr. 231/2001 am meisten betroffenen Unternehmensbereiche sowie auf die Schulung der Mitarbeiter in Hinblick auf die korrekte Umsetzung ihrer Aufgaben zwecks Vorbeugung und Bekämpfung der Begehung der Straftaten, ausgerichtet sind;
- Einführung von Strafen für Personen, auf die sich dieses Modell bezieht und die dagegen verstoßen haben bzw. die eine strafbare Handlung gemäß G.v.D. Nr. 231/2001 begangen haben.

Zudem verfolgt das Modell in Anbetracht der Tatsache, dass die BBT SE eine Europäische Gesellschaft mit Rechtssitz in Italien und Zweitsitz in Österreich ist, das Ziel, auch in Bezug auf das österreichische Recht Gültigkeit zu erlangen.

Zu diesem Zweck wurden die im Dekret vorgesehenen Straftatbestände auch in Bezug auf die entsprechenden, in Österreich durchgeführten Tätigkeiten untersucht; diese Tätigkeiten wurden ferner auch in Bezug auf Steuerdelikte untersucht.

3. INHALT UND AUFBAU DES MODELLS

Dieses Modell wurde auf der Grundlage der im Dekret enthaltenen Bestimmungen sowie der überarbeiteten Version der vom italienischen Industriellenverband *Confindustria* und, wo erforderlich und zweckmäßig, der von anderen Fachverbänden erarbeiteten Richtlinien erstellt, so wie es nachfolgend in diesem Dokument beschrieben ist; zuletzt gestützt auf die Bestimmungen des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81 vom 9. April 2008 i.d.g.F..

Um die Eignung des Modells zur Vorbeugung der vom Dekret verfolgten Straftaten zu gewährleisten, wurden auch die folgenden Richtlinien in Betracht gezogen:

- Das Modell muss es ermöglichen, jene betrieblichen Tätigkeiten, bei denen die Möglichkeit der Begehung von Straftaten besteht, in Verfahren zu strukturieren; durch diese Verfahren muss es möglich sein, die eventuelle Begehung von Straftaten so gut wie möglich vorherzusehen und zu verhindern und mithilfe geeigneter Unterlagen jeden einzelnen Entscheidungsprozess nachvollziehen zu können;
- Das Modell muss eine interne Überwachung der operativen Strukturen/Funktionen der Modalitäten, mit denen die Kontrollverfahren implementiert wurden, der Ausführungszeiten sowie der Methoden, mit denen die erforderlichen Maßnahmen umgesetzt werden, ermöglichen;
- Das Modell muss im Einklang mit der Gesellschaftsstruktur die Trennung zwischen den operativen Tätigkeiten und den Genehmigungsfunktionen vorsehen;
- Der Überwachungsprozess des Systems muss auf alle betrieblichen Tätigkeiten, auch auf die externen, angewendet und entsprechend dokumentiert werden;

Das vorliegende Dokument hat folgendes zum Gegenstand:

- die Inhalte des G.v.D. Nr. 231/2001, die Feststellung der Straftaten und der potentiellen Täter;
- die Feststellung und die Bewertung jener Tätigkeitsbereiche, die am meisten den vom Dekret vorgesehenen Folgen ausgesetzt sind und, allgemeiner betrachtet, aller deliktanfälliger Tätigkeitsbereiche;
- das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell zum Schutz der Gesellschaft;
- das Corporate Governance-System der Gesellschaft;
- die Prinzipien und Anforderungen des Kontrollsystems;
- das Aufsichts- und Kontrollorgan;
- die Arten der Kommunikation und der Ausbildung;
- das Sanktionssystem.

Zu diesem Zweck berücksichtigt das Dokument die Inhalte der Gesellschaftssatzung, die dazugehörigen Grundsätze des Betriebs und der Verwaltung und ihrer Organisationsstruktur, mit besonderem Augenmerk auf die Jobbeschreibung und nimmt Bezug auf die Gesamtheit der internen Verfahrensvorschriften sowie auf die bestehenden Kontrollsysteme.

Das Modell besteht aus einem Allgemeinen Teil mit einer Beschreibung der entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen, der Ziele, der Gesellschaftsstrukturierung sowie der entsprechenden Umsetzungsmodalitäten und aus einem Sonderteil betreffend die spezifisch vom Dekret verfolgten Vergehen.

Insbesondere werden im Allgemeinen Teil die folgenden Bestandteile der Gesellschaft und die dazugehörigen Verfahren bzw. Vorgehensweisen untersucht:

- das Organisationssystem;
- das System der Prokuren und der Vollmachten;
- Vorgangsweisen und Verfahren;
- das Kontrollsystem;
- das System zur Kontrolle der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer (Betriebs- und Überwachungssystem);
- das Sanktionssystem;
- die Arten der Kommunikation und der Ausbildung.

Der Sonderteil des Modells untersucht die vorgesehenen Straftatbestände, legt die Bereiche eines potentiellen Risikos einer Straftat fest und bewertet die Kontrollsysteme dieser Tätigkeiten. Er besteht aus der Auflistung der strafbaren Handlungen und aus der Risikokarte der sensiblen Tätigkeiten laut „231“.

Unter Modell wird somit das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der Gesellschaft (Allgemeiner Teil und Sonderteil) und insbesondere das vorliegende Dokument mitsamt den Anlagen, den nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen und sämtlichen Verfahren, Zeichnungsberechtigungen, Vollmachten, Anweisungen, Rundschreiben und sonstigen Dokumenten, auf die verwiesen wird, verstanden.

3.1. Adressaten des Modells

Als Adressaten des Modells gelten all jene, die an der Verfolgung des Zweckes und der Ziele der Gesellschaft arbeiten; es sind dies demnach die Mitglieder der Gesellschaftsorgane und allgemeiner betrachtet die Unternehmensvertreter, die Mitglieder der Aufsichtsbehörde, die Dienstnehmer sowie die Auftragnehmer von Bau-, Liefer- und Dienstleistungsverträgen (Auftragnehmer, Lieferanten, externe Berater).

Der Begriff Unternehmensvertreter umfasst den jeweils amtierenden Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates, die Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sowie die Mitglieder eventueller sonstiger Gesellschaftsorgane.

Er umfasst ferner alle sonstigen Personen in Führungspositionen, die gemäß Art. 5 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 231 vom 8. Juni 2001 Funktionen in den Bereichen Vertretung, Verwaltung oder Unternehmensleitung ausüben.

Zu diesem Zweck wird darauf verwiesen, dass im Sinne von Art. 5, Absatz 1 lit. a) des o. g. Gesetzesvertretenden Dekrets jene Personen als Führungskräfte gelten, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Führungspositionen der Gesellschaft bzw. einer ihrer finanziell und funktionell autonomen Organisationseinheiten bekleiden sowie all jene, die auch de facto mit der Verwaltung und der Kontrolle derselben betraut sind.

4. INHALTE DES DEKRETS, AUFLISTUNG DER STRAFTATEN UND DER POTENTIELLEN TÄTER

Das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 231 (nachfolgend „Dekret“ genannt) hat in Umsetzung von Art. 11 des Gesetzes Nr. 300 vom 29. September 2000 das Konzept der Verantwortlichkeit von juristischen Personen, Gesellschaften und Vereinigungen, auch ohne Rechtspersönlichkeit, in die italienische Rechtsordnung eingeführt. Diese Verantwortlichkeit gründet auf einer vorgesehenen Straftat, die von Personen ausgeübt wurde, die mit dem Verband selbst in einem besonderen Führungs- oder Mitarbeiterverhältnis stehen.

Die Verbandsverantwortlichkeit wird vom Dekret ausdrücklich als „verwaltungsrechtlich“ definiert, obwohl es sich im Wesentlichen um eine strafrechtliche Haftung handelt, die Sanktionen zur Folge haben kann, die das Vermögen des Verbandes oder dessen Handlungsfreiheit wesentlich beeinträchtigen können.

Die Strafen unterscheiden sich in Geldstrafen und in Verbotsstrafen in Form eines vollständigen oder eines auf einige „Bereiche“ beschränkten Tätigkeitsverbots, wie z. B.:

Aussetzung von Lizenzen oder Konzessionen, Kontrahierungsverbot mit der Öffentlichen Verwaltung, Werbeverbot für Güter und Dienstleistungen, Ausschluss von Finanzierungen, Förderungen, Zuschüssen oder sonstigen Begünstigungen.

Schließlich sieht das Dekret zusätzliche Strafen in Form von Beschlagnahme und Veröffentlichung des Urteils vor.

Die Verbandsverantwortlichkeit kommt zur strafrechtlichen Haftung jener Personen hinzu, welche die rechtswidrige Handlung materiell begangen haben.

Diese Art von Verantwortlichkeit zu Lasten der Verbände stellt eine wesentliche Neuheit dar und hebt *de facto* eines der Grundprinzipien unserer Rechtsordnung auf ("*societas delinquere non potest*", auf dessen Grundlage ausgeschlossen wurde, dass Rechtspersonen potentielle Täter eines Vergehens sein können); sie führt zwar unter Einhaltung der Verfassung eine verwaltungsrechtliche Haftung ein, die jedoch schuldhafter Natur ist und somit dem Strafrecht untersteht.

Das österreichische Verbandsverantwortlichkeitsgesetz Nr.151 aus 2005, nachfolgend „VbVG“ genannt, regelt die Voraussetzungen, unter denen Verbände für Straftaten verantwortlich sind und wie sie sanktioniert werden sowie das Verfahren, nach dem die Verantwortlichkeit und die Sanktionen festgelegt werden.

Im Sinne des VbVG sind Verbände juristische Personen, eingetragene Personengesellschaften und Europäische Wirtschaftliche Interessensvereinigungen. Das VbVG kommt somit für die BBT SE als Rechtsperson zur Anwendung.

Im Sinne dieses Gesetzes unterliegen ab dem 1. Jänner 2006 auch Rechtspersonen dem österreichischen Strafrecht.

Der maßgebende gemeinsame Nenner für die Verbandsverantwortlichkeit ist die Straftat, die von einem an der Organisation des Verbandes beteiligten Subjekt begangen wurde. Das VbVG legt diese Subjekte im Einzelnen fest. Voraussetzung für eine mögliche Strafe eines Verbandes gemäß VbVG ist somit die Strafbarkeit der natürlichen Person. In weiterer Folge wird zwischen Straftaten, die von Entscheidungsträgern, und solchen, die von Mitarbeitern begangen wurden, unterschieden. Während die Straftat im ersten Fall rechtswidrig und schuldhaft begangen worden sein muss, genügt im zweiten Fall die Rechtswidrigkeit.

Das besagte Gesetz legt zudem fest, dass die Verantwortlichkeit eines Verbandes für eine Tat und die Haftung der entsprechenden Entscheidungsträger oder Mitarbeiter für dieselbe Tat sich einander nicht ausschließen.

Liegt eine Haftung vor, sieht das VbVG ausschließlich die Verhängung einer Geldstrafe gegen den Verband vor. Zur Quantifizierung dieser Geldstrafe sind sowohl erschwerende (z. B. vom Verband erzielter beträchtlicher Gewinn) als auch mildernde Umstände (z. B. Ergreifen von Maßnahmen, um die Begehung von Straftaten zu vermeiden) von Bedeutung, die von Fall zu Fall zu bewerten sind.

4.1. Normative Ergänzungen

Das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 231/2001 erfuhr zahlreiche normative Ergänzungen, wodurch die Anzahl der von der gegenständlichen Rechtsnorm behandelten Taten erweitert wurde.

- Gesetzesdekret Nr. 350 vom 25. September 2001, umgewandelt mit Gesetz Nr. 409 vom 23. November 2001;
- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 61 vom 11. April 2002;
- Gesetz Nr. 7 vom 14. Jänner 2003;
- Gesetz Nr. 228 vom 11. August 2003;
- Gesetz Nr. 62 vom 18. April 2005;
- Gesetz Nr. 262 vom 28. Dezember 2005 zum Schutz des Sparwesens;
- Gesetz Nr. 7 vom 9. Jänner 2006 „Bestimmungen zur Vorbeugung und zum Verbot der weiblichen Genitalverstümmelung“;
- Gesetz Nr. 123 vom 3. August 2007, welches die Verantwortlichkeit von Verbänden für Vergehen gegen den Schutz der Gesundheit und der Arbeitssicherheit einführt;
- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 231 vom 21. November 2007, das die Verantwortlichkeit der Verbände um Vergehen der Hehlerei, der Geldwäsche und der Verwendung von Geld, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft erweitert;
- Gesetz Nr. 48 vom 18. März 2008, das die vorgesehenen Vergehen um Informatikdelikte und illegale Datenverarbeitung erweitert;
- Gesetz Nr. 94 vom 15. Juli 2009, welches unter Art. 2 (29) Straftaten der organisierten Kriminalität aufnimmt;
- Gesetz Nr. 99/09 vom 23. Juli 2009 „Bestimmungen zur Entwicklung und Internationalisierung der Unternehmen sowie im Bereich Energie“, welches unter Art. 15 (7) „Delikte gegen Industrie und Handel“ und „Straftaten im Zusammenhang mit der Verletzung des Urheberrechts“ aufnimmt;
- Gesetz Nr. 116 vom 3. August 2009, welches unter Art. 4 das Vergehen der „Verleitung zur Unterlassung von Erklärungen bzw. zur Abgabe von Falschaussagen gegenüber der Gerichtsbehörde“ aufnimmt.

Ferner sieht das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 58/1998 für börsennotierte Gesellschaften, abgesehen vom Vergehen des Missbrauchs von Insider-Informationen und der Marktmanipulation, auch entsprechende Tatbestände der Verwaltungsübertretung vor und legt dafür spezifische Sanktionen und die grundsätzliche Anwendung der im Gesetzesvertretenden Dekret Nr. 231/2001 dargelegten Prinzipien fest.

Das Gesetz Nr. 146 vom 16. März 2006 sah eine weitere Ausdehnung der verwaltungsrechtlichen Haftung der Verbände in Bezug auf bestimmte grenzüberschreitende Straftaten vor.

In diesem Fall wurden die vorgesehenen Straftaten nicht in das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 231/2001 aufgenommen, sind jedoch im o. g. Gesetz enthalten, welches auch die Sanktionen und die Anwendbarkeit des Dekrets für die entsprechenden Verwaltungsdelikte vorsieht.

Am 23. März 2010 wurde im Öffentlichen Amtsblatt das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 39 vom 27. Jänner 2010 – Umsetzung der Richtlinie 2006/43/EG betreffend die gesetzlichen Überprüfungen der Jahresabschlüsse und der konsolidierten Abschlüsse, zur Änderung der Richtlinien 78/660/EWG und 83/349/EWG, welche die Richtlinie 84/253/EWG außer Kraft setzt, veröffentlicht. (10G0057). Dieses Dekret führt zur Außerkraftsetzung des Art.2624 sowie zur Abänderung von Art.2625 des Zivilgesetzbuches ~~und in der Folge von~~, auf die beide in Art.25 ter des G.v.D. Nr. 231/2001 Bezug genommen wird.

Mit Gesetz Nr. 108 vom 2. Juli 2010 wurden teilweise (Art. 3) die Artikel 600, 601 und 602 StGB geändert, auf die im Art. 25-quinquies Bezug genommen wird und, über den Art. 416 StGB, 24-ter.

Es wird ferner darauf hingewiesen, dass am 11. August 2011 im Amtsblatt das G.v.D. Nr. 121 vom 7. Juli 2011 veröffentlicht wurde, unter der Rubrik „Umsetzung der Richtlinie 2008/99/EG über den strafrechtlichen Umweltschutz“, sowie der Richtlinie 2009/123/EG, welche die Richtlinie 2005/35/EG über die durch Schiffe verursachte Verschmutzung und die Einführung von Sanktionen bei Verstößen abändert”.

Dieses Dekret sieht unter Art. 2 folgendes vor:

- Die unterschiedliche Nummerierung des Art. 25 *novies* des G.v.D. Nr. 231/01 (Verleitung zur Unterlassung der Abgabe von Erklärungen bzw. zur Abgabe von Falschaussagen gegenüber der Gerichtsbehörde) in Art. 25 *decies*;
- Die Aufnahme des Art. 25 *undecies* in das G.v.D. Nr. 231 „Umweltdelikte”.

Die Prüfung jener Straftaten, die kürzlich in den „Allgemeinen Teil“ des vorliegenden Modells aufgenommen wurden, sowie die Auflistung der strafbaren Handlungen und die Katalogisierung der damit verbundenen Risiken im „Sonderteil“ werden als grundlegende Überarbeitung des Modells durchgeführt und anschließend innerhalb der im Modell vorgesehenen Fristen genehmigt.

4.2. Subjektive Voraussetzungen

Mit Erlass des Dekrets Nr. 231 aus 2001 wurde das Prinzip, laut dem Rechtspersonen finanziell unmittelbar für Straftaten haften, die in ihrem Interesse oder zu ihrem Vorteil durch Subjekte, die beruflich für sie tätig sind, begangen wurden, zum Staatsgesetz.

Im Dekret werden folgende Subjekte berücksichtigt:

- Personen, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Führungspositionen des Verbandes oder einer von ihm finanziell und funktionell unabhängigen Organisationseinheit bekleiden; sowie Personen, die auch de facto mit der Verwaltung und der Kontrolle des Verbandes (Personen in „Führungsposition“) betraut sind;

- Personen, die der Leitung oder der Aufsicht einer der Führungskräfte unterstehen.

Laut VbVG liegt die Haftung des Verbandes für Straftaten vor, die begangen wurden von:

- seinen Entscheidungsträgern, d. h. von Subjekten, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Führungspositionen bekleiden, insbesondere: Geschäftsführer, Mitglieder des Vorstandes, Prokuristen, Mitglieder des Aufsichtsrates oder des Vorstandes oder sonstige Personen, die Kontrollbefugnisse in leitender Stellung ausüben;
- Mitarbeitern, d. h. Angestellten, die Aufgaben unter der Aufsicht der im vorhergehenden Punkt genannten Personen ausüben. In diesem Fall muss jedoch eine Verletzung der Aufsichtspflicht seitens des zuständigen leitenden Angestellten oder ein Organisationsverschulden vorliegen (zum Beispiel: Unterlassung geeigneter Maßnahmen technischer, organisatorischer oder persönlicher Art zur Verhinderung des Vergehens).

Wenn somit die Führungskraft (Entscheidungsorgan) die Straftat begeht, ist der Verband direkt verantwortlich, sofern das Entscheidungsorgan die Straftat rechtswidrig und schuldhaft begangen hat. Im Fall einer von einem Angestellten begangenen Straftat besteht die Verbandsverantwortlichkeit nur bei Organisationsverschulden oder bei Verletzung der Aufsichtspflicht durch die Führungskraft (Entscheidungsorgan).

4.3. Objektive Voraussetzungen

Voraussetzung für die Haftbarkeit des Verbandes ist, dass die im Dekret berücksichtigten Straftaten im Interesse oder zum Vorteil des Verbandes begangen wurden („im ausschließlichen Eigeninteresse oder im Interesse Dritter“ gehandelt zu haben schließt die Verantwortung der Gesellschaft aus).

Somit wurden die italienischen Vorschriften zur verwaltungsrechtlichen Haftung juristischer Personen an einige wesentliche internationale Abkommen und Richtlinien der Europäischen Union angepasst.

Laut VbVG besteht die Voraussetzung dafür, die Straftat dem Verband zuzuschreiben, darin, dass diese:

- zum Vorteil des Verbandes (ausschließlich materielle Vorteile, also Straftaten, die den Verband bereichert haben oder bereichert hätten sollen bzw. durch die er sich einen wirtschaftlichen Aufwand erspart hat oder ersparen hätte sollen) begangen wurde; bzw.
- dadurch dem Verband obliegende Pflichten verletzt wurden (Pflichten, die funktionell das Tätigkeitsfeld des Verbandes betreffen und die eine gewisse Bedeutung nach außen annehmen, wie Schutz der Arbeitnehmer, betriebliche Sicherheit etc.).

4.4. Haftungsbefreiungsgrund

Das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 231/2001 ermöglicht es dem Verband jedoch, sofern er nachweisen kann, dass er an den Straftaten völlig unbeteiligt war, sich im Fall der Begehung einer der im Dekret vorgesehenen Straftat von dieser verwaltungsrechtlichen Haftung zu

befreien (so genanntes „Schutzschild“); anschließend wird die Haftung ausschließlich jenes Subjektes festgestellt wird, welches das Delikt begangen hat.

Die oben erwähnte Unbeteiligung des Verbandes an den Straftaten ist durch den Nachweis der Funktionalität (Effizienz und Effektivität) einer Gesamtheit von organisatorischen Normen sowie Verhaltensweisen zu bescheinigen, die zur Vorbeugung der gegenständlichen Straftaten geeignet sind.

Das Modell muss den folgenden Anforderungen genügen:

- Ermittlung der Tätigkeiten, in deren Rahmen Straftaten begangen werden können;
- Ausarbeitung spezifischer Verfahren bzw. Vorgangsweisen zur Bildung und Umsetzung der Entscheidungen des Verbandes in Bezug auf die zu verhindernden Delikte;
- Festlegung von Modalitäten zur Verwaltung der finanziellen Mitteln, die zur Vermeidung einer Begehung von Straftaten geeignet sind;
- Einführung einer Informationspflicht gegenüber dem Organ, das mit der Kontrolle über die Funktionsweise und die Einhaltung des Modells beauftragt ist.
- Einführung eines Disziplinarsystems, welches bei Nichtbeachtung der im Modell angeführten Bestimmungen Disziplinarmaßnahmen vorsieht;
- Ergreifen von Maßnahmen, die auf die Art und den Umfang der Gesellschaft sowie auf die Art der durchgeführten Tätigkeit abgestimmt sind und die für die Durchführung der Tätigkeiten unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen sowie für die rechtzeitige Aufdeckung und Beseitigung von Risikosituationen geeignet sind.

Ferner erfordert die effiziente Umsetzung des Modells eine regelmäßige Prüfung und, sobald festgestellt wird, dass die Auflagen wesentlich verletzt wurden oder bei der Organisation und der Abwicklung der Tätigkeiten Änderungen eingetreten sind, die Vornahme eventueller Änderungen am Modell selbst.

Sofern die im Dekret vorgesehene Straftat von Personen begangen wurde, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Führungspositionen im Verband oder in einer seiner finanziell und funktionell autonomen Organisationseinheiten bekleiden sowie von Personen, die auch de facto mit der entsprechenden Verwaltung und Kontrolle betraut sind (die so genannten „Führungskräfte“), haftet der Verband nicht, wenn er nachweist, dass:

- das leitende Organ vor der Tatbegehung geeignete Organisations- und Managementmodelle angewendet und wirksam umgesetzt hat, um derartige Straftaten zu verhindern;
- die Überwachung der Funktionsweise und der Einhaltung des Modells sowie die Aktualisierung desselben einem Organ des Verbands („Aufsichtsorgan“) mit unabhängigen Initiativ- und Kontrollbefugnissen übertragen wurde;
- die Personen die Straftat unter betrügerischer Umgehung des Modells begangen haben;
- die Überwachung durch das Kontrollorgan weder unterlassen noch unzureichend durchgeführt wurde.

Wenn die Straftat von Personen begangen wurde, die der Leitung oder der Aufsicht einer der oben genannten Personen unterstehen, haftet der Verband, sofern die Begehung der Straftat aufgrund der Nichteinhaltung der Führungs- oder der Aufsichtspflichten möglich war.

Diese Nichteinhaltung ist in jedem Fall ausgeschlossen, wenn der Verband vor der Begehung der Straftat ein geeignetes Modell angewendet und wirksam umgesetzt hat, um derartige Straftaten zu verhindern.

Der Vollständigkeit halber wurde das vorliegende Dokument im Sonderteil durch eine Auflistung ergänzt, in der die im Dekret vorgesehenen Straftatbestände klar erläutert werden.

Diese Datenblätter enthalten zu jeder Straftat die folgenden Angaben:

- den Gesetzestext und den rechtlichen Zweck, der durch die Aufnahme dieser Straftat in das Dekret verfolgt wird;
- die potentiellen Täter;
- die Voraussetzungen und die Arten der Begehung der Straftat.

Diese Datenblätter betreffen die in den nachfolgenden Bestimmungen des Dekrets angeführten Straftaten:

- Art. 24 (unrechtmäßiger Bezug von Zuwendungen, Betrug zum Nachteil des Staates oder einer anderen öffentlichen-rechtlichen Körperschaft oder zur Erlangung von öffentlichen Zuwendungen, betrügerische Handlungen bei der Datenverarbeitung zum Nachteil des Staates oder einer anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaft);
- Art. 24 bis (Informatikdelikte und illegale Datenverarbeitung);
- Art. 24 ter (Straftaten der organisierten Kriminalität);
- Art. 25 (Erpressung im Amt und Bestechung);
- Art. 25 bis (Geld- und Wertpapierfälschung sowie Wertzeichenfälschung);
- Art. 25 bis.1. (Delikte gegen Industrie und Handel);
- Art. 25 ter (Unternehmensdelikte);
- Art. 25 quater (terroristische Straftatbestände und Delikte zum Umsturz der demokratischen Ordnung);
- Art. 25 quater.1 (Weibliche Genitalverstümmelung);
- Art. 25 quinquies (Verbrechen gegen die Person);
- Art. 25 sexies (Marktmissbrauch);
- Art. 25 septies (Fahrlässige Tötung und schwere oder sehr schwere fahrlässige Körperverletzung, die mit Verstoß gegen die Bestimmungen zur Unfallverhütung und zur Hygiene sowie gegen die Arbeitsschutzbestimmungen begangen wurde);
- Art. 25 octies (Hehlerei, Geldwäsche und Einsatz von Geldern, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft);
- Art. 25 novies (Straftaten im Zusammenhang mit der Verletzung des Urheberrechts)
- Art. 25 decies (Verleitung zur Unterlassung von Erklärungen bzw. zur Abgabe von Falschaussagen gegenüber der Gerichtsbehörde)
- Art. 25 undecies (Umweltdelikte)

Die Datenblätter betreffen zudem die grenzüberschreitenden Straftaten gemäß Art. 10 des Gesetzes 146/2006, da für die entsprechenden Verwaltungsübertretungen des genannten Artikels die Bestimmungen gemäß G.v.D. Nr. 231/2001 Anwendung finden.

Angeführte Straftaten:

- Art. 416 StGB kriminelle Vereinigung;

- Art. 416 bis StGB mafiaähnliche Vereinigung;
- Art. 291 – *quater* Einheitstext („Testo Unico“) D.P.R. 43/73 (Zollangelegenheiten) Kriminelle Vereinigung zum Schmuggel von ausländischen Tabakwaren;
- Art. 74 des Einheitstextes D.P.R. 309/90 Vereinigungen zum Zweck des illegalen Handels mit Drogen bzw. mit psychotropen Substanzen;
- Art. 12 Absätze 3, 3bis, 3ter und 5 des Einheitstextes gemäß G.v.D. Nr.286/98 Bestimmungen gegen die illegale Einwanderung;
- Art. 377 bis StGB Verleitung zur Unterlassung von Erklärungen bzw. zur Abgabe von Falschaussagen gegenüber der Gerichtsbehörde;
- Art. 378 StGB Persönliche Begünstigung.

Es ist Aufgabe der Aufsichtsbehörde selbst oder durch Beauftragung Dritter, den Risikokatalog im Fall von Änderungen oder Ergänzungen der gesetzlichen Bestimmungen bzw. bei Änderungen der Tätigkeit oder der Organisation der Gesellschaft zu überarbeiten und die Aktualisierung, wo erforderlich, dem Aufsichtsrat vorzulegen.

Die potentiellen Täter aller oben genannten Straftaten sind, wie soeben erwähnt wurde, in den Datenblättern zu den Straftaten festgehalten.

Wie bereits oben erwähnt wurde, sieht das Dekret zwei verschiedene Arten von Beziehungen vor, welche die Gesellschaft, in deren Interesse bzw. zu deren Vorteil eine Straftat begangen werden kann, mit dem Täter dieses Vergehens in Zusammenhang bringen.

Art. 5 nimmt Bezug auf Absatz 1, lit. a), auf die so genannten Führungskräfte bzw. auf „Personen, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Führungspositionen des Verbandes bekleiden“. Dabei handelt es sich in der Regel um Geschäftsführer (auch de facto), Generaldirektoren, Verantwortliche an Nebensitzen sowie um Abteilungsleiter mit finanzieller und funktioneller Autonomie.

Lit. b) des Artikels 5 bezieht sich hingegen auf „Personen, die der Leitung oder der Aufsicht einer der unter lit. a) genannten Personen unterstehen“.

Die unterschiedliche Stellung der eventuell in die Begehung von Straftaten verwickelten Personen bringt verschiedene Kriterien hinsichtlich der Zuweisung der Verantwortlichkeit an das Unternehmen selbst mit sich. Art. 6 des Dekrets legt dem Verband die Pflicht auf, die Umsetzung der vorbeugenden Maßnahmen nachzuweisen; dies gilt nur dann, wenn der Täter eine so genannte „Führungsposition“ bekleidet. Anderenfalls wird auf Grundlage der Auslegung des Gesetzeswortlautes erachtet, dass für den Fall, dass der Täter der Leitung oder der Aufsicht Dritter unterliegt, die Beweislast hinsichtlich der Nichtanwendung der vorbeugenden Maßnahmen der Staatsanwaltschaft obliegt.

Unbeschadet des Gesetzestextes im Sinne von Art. 5 des Dekrets und der entsprechenden Anwendungspraxis können die Kriterien, die es innerhalb der Gesellschaft ermöglichen, die Führungskräfte zu ermitteln und festzulegen, folgendermaßen zusammengefasst werden:

- hierarchische Zugehörigkeit zur Unternehmensführung oder zur ersten Führungsebene nach dem Vorstand;
- Zuweisung von Ausgabenbefugnissen und Vollmachten, welche die Durchführung einiger Tätigkeiten, auch nach außen, mit einer gewissen Handlungsfreiheit ermöglichen;

Die oben genannten Anforderungen müssen gleichzeitig erfüllt werden und können nicht alternativ angewendet werden.

Es ist demnach möglich, die Führungskräfte mithilfe des Gesellschaftsorganigramms zu ermitteln, welches allen Dienstnehmern der Gesellschaft zugänglich ist.

Die in Österreich anwendbaren Bestimmungen sehen die Anwendung und die effiziente Umsetzung des Modells als Haftungsausschlussgrund nicht vor. In Anbetracht dessen, dass im Fall einer von einem Angestellten begangenen Straftat die Strafbarkeit des Verbandes nur im Fall einer Aufsichtspflichtverletzung oder eines Organisationsverschuldens von Seiten der Entscheidungsorgane besteht, kann das Risiko der Verantwortlichkeit eines Verbandes für von Angestellten begangene Straftaten dennoch ausgeschlossen oder zumindest reduziert werden, indem wesentliche und geeignete Maßnahmen technischer und organisatorischer Art sowie in Hinblick auf die Personalverwaltung angewendet werden.

Daher führt die Einführung eines effizienten Organisations- und Kontrollmodells dazu, dass der Verband im Fall der Begehung einer Straftat durch einen Dienstnehmer von der Verantwortung zu entbinden ist, da kein Organisationsverschulden vorliegt.

Allgemein sieht das VbVG ferner eine Reduzierung der Geldbuße vor, wenn der Verband bereits vor der Straftat Maßnahmen zur Vermeidung dieser Vergehen sowie Maßnahmen zur Anhaltung der Mitarbeiter zu rechtstreuem Verhalten angewendet hat. Daraus folgt, dass vor der Begehung einer Straftat gesetzte Maßnahmen zur Umsetzung eines präventiven Systems und/oder zur Anwendung eines Verhaltenskodexes mildernde Umstände darstellen, auch wenn sie sich als unzureichend erwiesen haben und die Begehung der Straftat dadurch nicht vermieden werden konnte.

5. RICHTLINIEN DER BERUFSVERTRETUNGEN

Da die Modelle im Sinne des Dekrets auf der Grundlage der Verhaltenskodexes angewendet werden können, die von den verbandsvertretenden Berufsverbänden erstellt und dem Justizministerium weitergeleitet werden, das gegebenenfalls Anmerkungen erstellen kann; da die Generaldirektion für Strafrecht sich ferner positiv zu den vom italienischen Industriellenverband *Confindustria* erarbeiteten Richtlinien geäußert hat, wurde dieses Modell in Übereinstimmung mit den in den Richtlinien der *Confindustria* enthaltenen Angaben in der Version nach der letzten Änderung vom März 2008 erarbeitet.

Es wurden keine weiteren, von anderen Berufsverbänden erarbeiteten Richtlinien in Betracht gezogen.

In Umsetzung der Bestimmungen gem. Art. 6 Absatz 3 des genannten Dekrets hat *Confindustria* seine eigenen Richtlinien zur Erstellung der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle erstellt, mit denen den verbundenen Unternehmen methodologische Anleitungen zur Festlegung der Risikobereiche und zur Strukturierung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells zur Verfügung gestellt werden.

Die Richtlinien empfehlen den Gesellschaften die Anwendung der Risk Assessment- und Risikomanagement-Prozesse und sehen für die Festlegung des Modells folgende Phasen vor:

- 1) die Ermittlung der Risiken;

2) die Ausarbeitung und/oder Umsetzung eines geeigneten Kontrollsystems, um dem oben angeführten Risiko durch Anwendung spezifischer Verfahren bzw. Vorgangsweisen vorzubeugen.

Die wichtigsten Komponenten des von *Confindustria* ausgearbeiteten Kontrollsystems sind:

- der Ethikkodex;
- das Organisationssystem;
- manuelle und digitale Verfahren;
- Genehmigungs- und Unterzeichnungsbefugnisse;
- Kontroll- und Verwaltungssysteme;
- das Informieren des Personals und dessen Fortbildung.

Die oben angeführten Komponenten müssen auf folgenden Prinzipien fußen:

- Überprüfbarkeit, Dokumentierbarkeit, Kohärenz und Kongruenz jeder einzelnen Tätigkeit;
- Anwendung des Prinzips der Funktionstrennung;
- Dokumentation der Kontrollen;
- Vorsehen eines geeigneten Sanktionssystems bei Verletzung der Bestimmungen des Ethikkodex und der vom Modell vorgesehenen Verfahren;
- Autonomie, Unabhängigkeit, Professionalität und Handlungskontinuität des Aufsichtsorgans;

3) die Ermittlung der Kriterien für die Wahl des Aufsichtsorgans und Vorsehen spezifischer Informationsflüsse von und zum Aufsichtsorgan;

4) die Möglichkeit in Unternehmensgruppen, organisatorische Lösungen umzusetzen, welche die vom G.v.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Funktionen beim federführenden Unternehmen bündeln, vorausgesetzt, dass in jedem kontrollierten Unternehmen ein Aufsichtsorgan eingesetzt wird, welches auf die personellen Ressourcen und die Finanzmittel des entsprechenden Organs des federführenden Unternehmens auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses mit Letzterem zurückgreifen kann. Dadurch muss es jedem in den kontrollierten Unternehmen eingerichteten Aufsichtsorgan möglich sein, die vorgesehenen Kontrolltätigkeiten konkret durch Rückgriff auf qualifizierte Ressourcen wie externe Fachexperten durchzuführen.

6. DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL DER GESELLSCHAFT

Unter Berücksichtigung des Rahmens, der sich aus der Analyse des Kontexts, der Bewertung des Kontrollumfelds und der Ermittlung der potenziellen Risiken, Personen und Vergehen ergibt, wurden die Vorbeugungssysteme und -mechanismen, derer sich die BBT SE bedient, ermittelt und kurz umrissen. In den nachstehenden Abschnitten wird deren Gliederung erläutert.

6.1. Das Corporate-Governance-System der Gesellschaft

Die Gesellschaft verwendet ein Organisationsmodell, welches den Bestimmungen zu den Europäischen Gesellschaften entspricht und mit den nationalen und internationalen *Best Practices* abgestimmt wurde. Das Aufsichts- und Kontrollorgan ist insbesondere Bestandteil eines *Corporate-Governance-Systems*, welches ausgerichtet ist auf:

- die Einhaltung der von den Aktionären festgelegten Bauzeiten und -kosten;
- die Kontrolle der Unternehmensrisiken;
- die Transparenz gegenüber sämtlichen Interessensträgern;
- die Einhaltung der nationalen, gemeinschaftlichen und internationalen Gesetze.

Die Organe der Gesellschaft sind in der geltenden Satzung vorgesehen. Die Zuordnungen der Gesellschaftsorgane werden von der Satzung und den geltenden Gesetzesbestimmungen geregelt.

6.2. Gesellschaftsorgane

Gemäß den Gesetzesbestimmungen zu den Europäischen Gesellschaften hat die BBT SE ein dualistisches Corporate-Governance-System umgesetzt.

Die Gesellschaft hat folgende Organe:

Der Vorstand: besteht aus zwei vom Aufsichtsrat ernannten Mitgliedern; führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der allenfalls erlassenen Geschäftsordnung, welche gem. Art. 9 der Satzung eine Aufteilung der Zuständigkeiten unbeschadet der gemeinsamen Verantwortung vorsehen kann. Die Amtsdauer des Vorstands beträgt drei Jahre, verlängert sich jedoch um weitere drei Jahre, wenn die Vorstandsmitglieder nicht drei Monate vor Ablauf der ersten Amtsperiode durch den Aufsichtsrat abberufen werden. Eine Wiederbestellung ist zulässig. Die Geschäftsordnung, welche eine Aufteilung der Zuständigkeiten innerhalb des Vorstandes vorsieht, wurde vom Aufsichtsrat am 03.12.2007 mit Beschluss Nr. 11/2007 genehmigt.

Der Betriebsrat der SE: besteht aus sechs Mitgliedern, die gemäß den Bestimmungen der Richtlinie des Rates, welche das Statut der Europäischen Gesellschaft bezüglich Beteiligung der Arbeitnehmer (Richtlinie 2001/86/CE) ergänzt, sowie gemäß der zwischen dem Betriebsrat und der BBT SE geschlossenen Vereinbarung über die Art der Beteiligung der Arbeitnehmer der SE ernannt wurden.

Der Aufsichtsrat: besteht aus zwölf, von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern; diese bleiben ab der Hauptversammlung, in der die Ernennung erfolgt, bis zu jener Hauptversammlung, welche die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Ernennung beschließt, im Amt (hierbei wird das Geschäftsjahr, in dem das einzelne Aufsichtsratsmitglied gewählt wird, nicht mitgerechnet). Der Aufsichtsrat wählt aus den eigenen Reihen einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden, welcher bei Verhinderung des Vorsitzenden dessen Funktion wahrnimmt. Die Ernennung erfolgt im Rahmen der letzten Aufsichtsratssitzung des laufenden Kalenderjahres für das Folgejahr.

Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit von mindestens acht Mitgliedern gefasst. Das Dirimierungsrecht ist in jedem Fall ausgeschlossen. Die Art der Abstimmung bestimmt der Vorsitzende.

Der Aufsichtsrat kann aus seinen Reihen einen oder mehrere Ausschüsse bestellen, deren Aufgaben und Befugnisse jeweils bei der Bestellung festgelegt werden. Gemäß den Bestimmungen des Art. 16 der Satzung hat der Aufsichtsrat einen Finanzausschuss, der die Überprüfung und Vorbereitung der Genehmigung des Jahresabschlusses zur Aufgabe hat, und einen Planungsausschuss zur technischen Unterstützung des Vorstands eingerichtet.

In Art. 15 der Satzung ist geregelt, welche Tätigkeiten ausschließlich mit Genehmigung des Aufsichtsrats durchgeführt werden dürfen. Die Satzung wurde auf der Webseite der Gesellschaft unter „Gesellschaftsdokumente“ veröffentlicht.

Die Hauptversammlung wird vom Vorstand bzw. vom Aufsichtsrat oder auf Antrag der Aktionäre einberufen, sofern diese mindestens 10% des Gesellschaftskapital vertreten, unter Angabe der Zielsetzungen und der Begründung der Einberufung. Die Hauptversammlung ist beschlussfähig, sobald mehr als die Hälfte des Gesellschaftskapitals vertreten ist, andernfalls ist eine zweite Hauptversammlung einzuberufen.

6.3. Festlegung der Verantwortlichkeiten, Organisationseinheiten

Das Matrixorganigramm und die Aufstellungen der Aufgaben liefern Angaben zur operativen Struktur der Gesellschaft und zur organisatorischen Zuordnung des beschäftigten Personals.

In Verbindung mit dem System der Vollmachten ermöglichen diese eine genauere Spezifizierung der Ziele und der zugewiesenen Verantwortlichkeiten sowie die Ermittlung der Personen in sogenannten Leitungspositionen sowie jener, die der Leitung und Überwachung Letzterer unterstellt sind, samt den entsprechenden Funktionen.

Es ist demnach Aufgabe der Personalabteilung, das Organigramm, die Aufstellungen der Aufgaben und die zugehörigen Unterlagen gemäß den Angaben der Unternehmensführung laufend zu aktualisieren, um so eine klare, formelle Definition der jeder operativen Einheit der Gesellschaft übertragenen Aufgaben zu gewährleisten, das Aufsichtsorgan von jeglicher Änderung und das Personal im Rahmen des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs in Kenntnis zu setzen.

Da das Organigramm ständigen Aktualisierungen und Entwicklungen aufgrund der Veränderungen im Laufe der Tätigkeitsabwicklung unterliegt, wird es dem vorliegenden Modell nicht beigegeben, sondern gilt als Bestandteil desselben, sobald das Modell darauf Bezug nimmt.

Jede Änderung des Organigramms und/oder der Aufstellung der Aufgaben und/oder des Systems der Vollmachten ist vom Aufsichtsorgan zu überprüfen, um festzustellen, ob besagte Reorganisation Auswirkungen auf den Allgemeinen Teil bzw. auf den Sonderteil des Organisationsmodells hat oder nicht und, falls ja, hat das Aufsichtsorgan dem Vorstand die zweckmäßigen/erforderlichen Änderungen vorzuschlagen.

6.4. Vertretung der Gesellschaft, Prokuren, Übertragung von Verantwortlichkeiten und Ausgabenbefugnisse

In der Satzung wird festgelegt, dass die Vertretung der Gesellschaft durch zwei Vorstandsmitglieder gemeinsam oder durch ein Vorstandsmitglied gemeinsam mit einem

Bevollmächtigten erfolgt, wobei in letzterem Fall das von der italienischen Seite bestellte Vorstandsmitglied gemeinsam mit einem von der österreichischen Seite benannten Bevollmächtigten bzw. das von der österreichischen Seite bestellte Vorstandsmitglied gemeinsam mit einem von der italienischen Seite benannten Bevollmächtigten zeichnungsberechtigt ist. In der Vollmacht muss ausdrücklich der Name des Vorstandsmitglieds angeführt sein, mit welchem gemeinsam der Bevollmächtigte zeichnungsberechtigt ist.

Derzeit obliegt die Vertretung der Gesellschaft sowie die Möglichkeit, finanzielle Verpflichtungen einzugehen, ausschließlich dem Vorstand.

Auf der Grundlage der operativen Erfordernisse der Gesellschaft sowie unter Einhaltung der Satzungsbestimmungen und der nachstehend festgelegten Grundsätze übertragen die Vorstandsmitglieder geeignete Aufgaben an sorgfältig ausgewählte Personen.

Die etwaige Übertragung von Befugnissen mittels Vollmachten und Prokuren hat auf der Grundlage der Prinzipien der Sicherheit und Eindeutigkeit zu erfolgen, um sowohl der Begehung von Straftaten vorzubeugen als auch eine effiziente Abwicklung der Gesellschaftstätigkeiten zu gewährleisten.

Die Vollmacht ist der interne Akt zur Zuteilung von Funktionen und Aufgaben, welcher sich auf das System der organisatorischen Mitteilungen stützt.

Die Prokura ist das einseitige Rechtsgeschäft, mit dem die Gesellschaft einer Person die Vertretungsbefugnis erteilt.

Im Sinne des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Prokura/Vollmacht die unabdingbare, jedoch nicht ausreichende Voraussetzung dafür ist, den Bevollmächtigten als Person in leitender Position zu betrachten.

Die übertragenen Aufgaben müssen in Zusammenhang mit dem Verantwortungsbereich stehen.

Falls in Zukunft vorgesehen, hat die Übertragung der Vollmachten auf der Grundlage der konkreten operativen Erfordernisse und, insbesondere, der strafferen und effizienteren Gestaltung der Gesellschaftstätigkeiten zu erfolgen. Die Bevollmächtigten sind auf der Grundlage ihrer Zuständigkeitsbereiche und, unter Umständen, ihrer Position in der Unternehmenshierarchie auszuwählen.

Da die Übertragung der Vollmacht in Zusammenhang mit der wahrgenommenen betrieblichen Funktion im Unternehmen stehen muss, verliert der Bevollmächtigte die übertragene Vollmacht im Falle einer Änderung besagter Funktion, sollte die Beibehaltung der Vollmacht in der neuen Funktion nicht gerechtfertigt sein. Sollte die Beibehaltung hingegen gerechtfertigt sein, die Vollmacht jedoch mit Einschränkungen und anderen Modalitäten verwendet werden müssen, ist der Bevollmächtigte davon wiederum entsprechend in Kenntnis zu setzen.

Jeder Bevollmächtigte ist über die Ausstellung der Vollmacht mittels Rundschreiben („Aktenvermerk“), welches den Wortlaut der Vollmacht sowie die Grenzen und Modalitäten der übertragenen Befugnis enthält, in Kenntnis zu setzen. Dieses Rundschreiben wird als Zeichen der Annahme vom Bevollmächtigten unterzeichnet.

Zusätzlich zu den Vollmachten, die den besagten Personen auf der Grundlage ihrer wahrgenommenen Funktion übertragen werden, kann der Vorstand spezielle Aufgaben zuweisen.

Wie bereits ausgeführt erfolgt die Übertragung von Vollmachten und Prokuren aufgrund der operativen Erfordernisse und, insbesondere, der strafferen und effizienteren Gestaltung der Gesellschaftstätigkeiten.

6.5. Die Organisationsstruktur im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hat die Gesellschaft eine den geltenden Unfallverhütungsvorschriften entsprechende Organisationsstruktur eingerichtet, um die Risiken, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind, zu beseitigen bzw., wo dies nicht möglich ist, diese zu verringern und zu steuern.

Im Rahmen dieser Organisationsstruktur sind folgende nachstehend angeführte Personen tätig:

- 1) der Arbeitgeber;
- 2) die Führungskräfte;
- 3) die leitenden Angestellten;
- 4) die Verantwortlichen und die Arbeitsschutzbeauftragten (im Folgenden jeweils auch ‘RSPP’ e ‘ASPP’ genannt);
- 5) die Erste-Hilfe-Beauftragten (im Folgenden auch ‘APS’ genannt);
- 6) die Brandschutzbeauftragten (im Folgenden auch ‘API’ genannt);
- 7) die Arbeitnehmervertreter für Arbeitssicherheit (im Folgenden auch ‘RLS’ genannt);
- 8) der zuständige Arzt;
- 9) die Arbeitnehmer;
- 10) die betriebsfremden Arbeitnehmer, die für den Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz relevante Tätigkeiten ausüben, bzw.:

die Personen, an welche Arbeiten mittels Leistungs-, Werk- oder Liefervertrag vergeben wurden;

c) die Planer der Arbeitsstandorte und -plätze sowie der Anlagen;

d) die Installateure und Monteure von Anlagen, Arbeitsgeräten oder anderen technischen Instrumenten.

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der oben angeführten Personen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind formell in Übereinstimmung mit dem Organisations- und Funktionsschema der Gesellschaft festgelegt, wobei insbesondere auf die spezifisch in diesem Bereich tätigen Personen Bezug genommen wird (die RSPP, die ASPP, die APS, die RLS, der zuständige Arzt): In diesem Zusammenhang formuliert die Gesellschaft im Rahmen der Festlegung der organisatorischen und operativen Aufgaben der Unternehmensführung, der Führungskräfte, der leitenden Angestellten und der Arbeitnehmer auch klar die in den jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallenden Arbeitsschutz Tätigkeiten sowie die mit der Ausübung besagter Tätigkeiten verbundenen Verantwortlichkeiten, wobei besonderes Augenmerk auf die Aufgaben der RSPP, der ASPP, der RLS, der APS, der API, der RLS und des zuständigen Arztes gelegt wird.

Sollten grobe Verstöße gegen die Unfallverhütungs- und Arbeitshygienevorschriften bzw. aufgrund von Änderungen der Organisation und der Aktivitäten in Zusammenhang mit wissenschaftlichen und technologischen Fortschritten festgestellt werden, ist das vorliegende Modell nochmals zu überprüfen und gegebenenfalls abzuändern.

6.6. Vorgangsweisen und Verfahren

Die Gesellschaft hat aufgrund ihrer gegliederten Struktur ein Verfahrenssystem eingerichtet, das unter Einhaltung der geltenden Gesetzesbestimmungen darauf abzielt, einerseits die Handlungsweise der Gesellschaft bei ihren mannigfaltigen Tätigkeiten zu regeln und andererseits präventive und nachträgliche Kontrollen hinsichtlich der Richtigkeit der durchgeführten Tätigkeiten und, allgemeiner gesprochen, der Richtigkeit und Transparenz besagter Tätigkeiten zu ermöglichen.

Auf diese Weise kann de facto ein einheitliches Verhalten innerhalb der Gesellschaft unter Einhaltung der Gesetzesbestimmungen, welche die Gesellschaftstätigkeiten regeln, gewährleistet werden.

Die Gesellschaft sorgt dafür, dass alle Mitarbeiter die geltenden Verfahren kennen und anwenden und dass die im Buchhaltungs-/Verwaltungsbereich tätigen Mitarbeiter die entsprechenden operativen Anweisungen kennen und anwenden.

Daraus folgt die Verpflichtung für alle Mitarbeiter, die internen Verfahrensvorschriften zu kennen und diese bei der Durchführung der ihnen übertragenen Aufgaben einzuhalten.

Das Verfahrenssystem wurde im Intranet der Gesellschaft veröffentlicht und wird vom Verantwortlichen des Bereichs Verwaltung entsprechend den Entwicklungen und der erforderlichen Übereinstimmung mit Normen, Verordnungen und Standards aktualisiert, geändert oder ergänzt.

Die Verfahren und Anweisungen sowie deren Änderungen müssen dem Aufsichtsorgan zur Kenntnis gebracht werden, damit dieser feststellen kann, ob sie zur Vorbeugung der Begehung der vom G.v.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Straftaten geeignet sind.

7. ERMITTLUNG DER UNTERNEHMENSBEREICHE, DIE DEN IM G.V.D. NR. 231/2001 VORGESEHENEN EREIGNISSEN AUSGESETZT SEIN KÖNNEN, UND FOLGLICHE FESTLEGUNG DER RELEVANTEN RISIKEN.

Ein Beratungsunternehmen hat mit Unterstützung eines gesellschaftsinternen Teams den Kontext analysiert, die am meisten den vom Dekret vorgesehenen strafrechtlichen Konsequenzen ausgesetzten Unternehmensbereiche ermittelt und das Ausmaß der relevanten Risiken festgelegt.

Die Arbeitsgruppe hat insbesondere:

- die Inhalte und Auslegung der Gesetzesbestimmungen sowie die vom Dekret und den österreichischen Bestimmungen vorgesehenen Straftatbestände, sofern relevant, vertieft;
- jene Unternehmensbereiche ermittelt, in denen, falls keine Schutzmechanismen bestehen, die Begehung der im Dekret vorgesehenen Straftaten am wahrscheinlichsten ist;

- eine entsprechende Karte der potentiellen „Risikobereiche 231“ erstellt;
- die Zweckmäßigkeit organisatorischer, verfahrens- und verwaltungstechnischer Maßnahmen bewertet (Gesellschaftsorgane und interne Organisation, Vollmachten, Übertragung von Verantwortlichkeiten und Ausgabebefugnissen, Verfahren und Verhaltensgrundsätze);
- die Prinzipien und Anforderungen des Kontrollsystems ermittelt;
- das „Risiko 231“ auf der Grundlage der Straftat, der Eintrittswahrscheinlichkeit sowie deren Gewicht und Auswirkung bewertet (im weiteren Sinne auch auf das österreichische Staatsgebiet ausgedehnt).

8. VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER SENSIBLEN BEREICHE

Zur Ermittlung der Bereiche, in denen das Risiko, dass rechtswidrige Verhaltensweisen an den Tag gelegt werden, am höchsten ist (die „sensiblen Bereiche“), wird im Folgenden das Verfahren festgelegt, mithilfe dessen unter Einhaltung der geltenden Gesetzesbestimmungen zur Amtshaftung juristischer Personen besagte Bereiche auch zukünftig vom Modell – Sonderteil ermittelt werden können und welches auch im Falle einer etwaigen Ausweitung auf andere Vergehensarten im Zusammenhang mit der gegenständlichen Amtshaftung zur Anwendung gelangen muss. Durch die Bestimmungen des vorliegenden Modells wird die Umsetzung des obgenannten Verfahrens den jeweils laut den Bestimmungen des Modells zuständigen operativen Funktionen übertragen.

Das obgenannte Verfahren sieht folgende Schritte vor:

- die Ex-ante-Ermittlung der strafbaren Verhaltensweisen in Zusammenhang mit den der Amtshaftung unterliegenden Vergehen durch die Gesellschaft und das Aufsichtsorgan;
- die Ermittlung der sensiblen Bereiche durch die Gesellschaft und das Aufsichtsorgan, d.h. jener Bereiche, in denen die Gefahr, dass die in den obgenannten Bestimmungen vorgesehenen rechtswidrigen Verhaltensweisen an den Tag gelegt werden, am höchsten ist;
- die Erstellung einer Karte der sensiblen Bereiche im Verhältnis zu den beteiligten Organisationsstrukturen;
- die Bewertung der auf die sensiblen Bereiche anzuwendenden Verfahren sowie der Angemessenheit der von den besagten Verfahren vorgesehenen Kontrollmaßnahmen.

8.1. SENSIBLE TÄTIGKEITEN

Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsbereichs der Gesellschaft betreffen die Tätigkeiten, im Rahmen deren Ausübung zum Zeitpunkt der Umsetzung des geltenden Modells die Straftaten begangen werden können, im Wesentlichen jene Arbeiten, bei deren Ausübung die Wahrscheinlichkeit der Begehung der folgenden im Dekret angeführten Kategorien von Straftaten am höchsten ist:

- Straftaten gegen den Staat und die Ö.V. (Art. 24 und 25 G.v.D. Nr. 231/2001);
- Unternehmensdelikte (Art. 25 ter G.v.D. Nr. 231/2001);
- Fahrlässige Tötung und schwere oder sehr schwere fahrlässige Körperverletzung mit

Verstoß gegen die Bestimmungen zur Unfallverhütung und zur Hygiene sowie gegen die Arbeitsschutzbestimmungen (Art. 25 septies G.v.D. Nr. 231/2001).

Für die Kategorie der kürzlich aufgenommenen Umweltdelikte wird die Bewertung nach der Vervollständigung der entsprechenden Risikokatalogisierung durchgeführt.

Die risikobehafteten Handlungen und Arbeiten in Zusammenhang mit besagten Tätigkeiten werden im Folgenden als „sensible Tätigkeiten“ bezeichnet.

Zu den sensiblen Tätigkeiten zählen im Wesentlichen folgende Tätigkeiten, und zwar nicht so sehr im Hinblick auf die Kontrollmaßnahmen, sondern vielmehr auf die Eintrittswahrscheinlichkeit:

- Verhandlung/Abschluss oder Abwicklung von Verträgen, die durch Verhandlungen/öffentliche/private Ausschreibungen oder offene bzw. nicht offene Verfahren zustande kommen;
- Verwaltung der Beziehungen mit der Ö.V. für den Erlass oder die Erwirkung von Genehmigungen, Abkommen, Bescheiden, Abnahmen etc.
- Ansuchen um regionale, nationale und gemeinschaftliche öffentliche Finanzierungen;
- Kontakt mit öffentlichen Körperschaften hinsichtlich der Verwaltung der Auflagen, Kontrollen, Inspektionen oder aufgrund des Anfalls von festen, flüssigen oder gasförmigen Abfällen und deren Entsorgung bzw. der Erzeugung von Rauch oder Lärm/elektromagnetischer Belastung und, allgemeiner gesprochen, sämtlicher Tätigkeiten, die behördlichen Kontrollen unterliegen;
- Verwaltung der Beziehungen mit den öffentlichen Einrichtungen, die für die Einstellung von Personal zuständig sind, welches einer geschützten Kategorie angehört oder dessen Einstellung unter begünstigten Umständen erfolgt;
- Beziehungen mit der Ö.V. im Rahmen von Rechts-, Zivilrechts-, Strafrechts-, Verwaltungsrechts- und Steuerrechtsstreitigkeiten;
- Beziehungen mit den Aufsichtsorganen (z.B. Datenschutzbehörde, Behörde für öffentliche Arbeiten, italienischer, österreichischer oder europäischer Rechnungshof);
- Erstellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft, der entsprechenden Berichte und jedenfalls sämtlicher gesetzlich vorgesehener oder freiwilliger Unternehmensmitteilungen;
- Informationsflüsse von und zum Aufsichtsrat und zu den Aktionären;
- Buchführung und Verwaltungs- bzw. buchhalterische Tätigkeiten;
- Durchführung von Tätigkeiten mithilfe von Überwachungs-/Fernwirkssystemen und/oder Verwaltung sensibler Systeme mit dem daraus folgenden Risiko des unrechtmäßigen Zugriffs auf öffentliche oder geschützte Netze und Verfälschung der Daten (Informatikdelikte und illegale Datenverarbeitung);
- Kapitaltransaktionen;
- Einberufung, Abwicklung und Protokollierung der Hauptversammlung;
- Bestehen eines Interessenskonflikts;
- Durchführung der vom Einheitstext über die Arbeitssicherheit, G.v.D. Nr. 81 vom 9. April 2008 im Bereich Unfallverhütung, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz vorgesehenen Auflagen sowie aller weiteren damit verbundenen Bestimmungen;
- Vergabe von Aufträgen oder Arbeiten an juristische Personen des privaten Rechts, an

- Arbeitsgemeinschaften oder Konsortien;
- Steuererklärungen;
 - Umweltschutzauflagen;

Die Ermittlung der risikobehafteten Bereiche ermöglicht:

- eine Sensibilisierung der Arbeitnehmer und der Unternehmensführung hinsichtlich der Bereiche und der entsprechenden Verwaltungsaspekte, welche erhöhte Aufmerksamkeit erfordern;
- die strikte Verurteilung sämtlicher Verhaltensweisen seitens der Gesellschaft, welche Straftatbestände beinhalten, und gleichzeitig die Anwendung von Sanktionen in besagten Fällen;
- die laufende Überwachung und Kontrolle besagter Bereiche, um einerseits der Begehung der Straftaten vorzubeugen und um andererseits bei Begehung derselben unverzüglich einzugreifen.

Das Aufsichtsorgan ermittelt selbst oder durch Beauftragte jeweils jene Tätigkeiten, die gemäß der Entwicklung der Gesetzesbestimmungen und/oder den Änderungen der gesellschaftlichen Tätigkeiten in die Liste der relevanten Annahmen aufgenommen werden müssen, wobei es auch dafür Sorge zu tragen hat, dass die entsprechenden operativen Maßnahmen ergriffen werden.

8.2. LEDIGLICH THEORETISCH ANNEHMBARE VERGEHEN

Die folgenden Kategorien von Straftaten sind hingegen im Rahmen der von der Gesellschaft abgewickelten Tätigkeiten nur theoretisch annehmbar, zumal sie ziemlich weit von diesen entfernt sind und daher keinerlei eigene Verfahren zur Verhinderung der Begehung dieser Straftaten eingerichtet werden müssen;

- Geldfälschung, Wertpapier- und Wertzeichenfälschung, Delikte im Zusammenhang mit Erkennungszeichen (Art. 25 bis G.v.D. Nr. 231/2001);
- Verbrechen gegen die Person (Art. 25 quinquies G.v.D. Nr. 231/2001);
- grenzüberschreitende Straftaten (Gesetz 146/2006).

8.3. NICHT RISIKOBEHAFTETE STRAFTATEN AUFGRUND DES FEHLENS DER OBJEKTIVEN VORAUSSETZUNGEN (NUTZEN/VORTEIL) ODER DER UMSETZBARKEIT

Da es in Anbetracht der Struktur und der Tätigkeit der Gesellschaft schwierig ist, einen Nutzen und/oder einen Vorteil aus den folgenden Straftaten bzw. die Begehung derselben festzustellen, wurden folgende Kategorien von Straftaten als risikofrei definiert:

- Terroristische Straftatbestände oder Delikte zum Umsturz der demokratischen Ordnung (Art. 25 quater G.v.D. 231/2001);
- Marktmissbrauch (Art. 25 sexies G.v.D. Nr. 231/2001);
- Weibliche Genitalverstümmelung (Art. 25 quater 1 G.v.D. Nr. 231/2001);
- Art. 291 – quater Einheitstext D.P.R. 43/73 (Zollangelegenheiten) Kriminelle Vereinigung

- zum Schmuggel von ausländischen Tabakwaren;
- Art. 74 des Einheitstextes D.P.R. 309/90 Vereinigungen zum Zweck des illegalen Handels mit Drogen bzw. mit psychotropen Substanzen;

8.4. STRAFTATEN MIT GERINGEM RISIKO

Da hingegen in Anbetracht der Struktur und der Tätigkeit der Gesellschaft die Möglichkeit des Zustandekommens eines Nutzens und/oder Vorteils bei der Begehung folgender, nachstehend aufgeführter Straftaten besteht, wurde für diese ein geringes Risiko festgelegt, zum einen, da die von der Gesellschaft zur Vorbeugung besagter Straftatbestände implementierten Maßnahmen derzeit ausreichend sind und zum anderen aufgrund der geringen Eintrittswahrscheinlichkeit:

- Informatikdelikte und illegale Datenverarbeitung (Art. 24 bis G.v.D. Nr. 231/2001);
- Straftaten der organisierten Kriminalität (Art. 24 ter G.v.D. Nr. 231/2001);
- Art. 25 octies (Hehlerei, Geldwäsche und Einsatz von Geldern, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft);
- Art. 25 novies (Straftaten im Zusammenhang mit der Verletzung des Urheberrechts)
- Art. 25 novies (Verleitung zur Unterlassung von Erklärungen bzw. zur Abgabe von Falschaussagen gegenüber der Gerichtsbehörde)

Bezüglich besagter Verfahren wird auf den Sonderteil des vorliegenden Modells verwiesen.

9. BEZIEHUNGEN ZWISCHEN MODELL UND VERHALTENSKODEX

Die von den Arbeitnehmern („Arbeitnehmer“), von den Mitgliedern der Gesellschaftsorgane (Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates), von denjenigen, die u. a. in ihrer Funktion als Berater mit oder ohne Vertretungsvollmachten der Gesellschaft tätig sind („Berater“) sowie von den sonstigen Vertragsparteien der Gesellschaft, wie z. B. Kunden, Lieferanten, Joint-Venture-Partner etc. („Partner“) gezeigten Verhaltensweisen müssen den Verhaltensregeln des Modells (nachfolgend „Verhaltensregeln“) entsprechen, die darauf ausgerichtet sind, die Begehung von Straftaten zu vermeiden.

Die Verhaltensregeln des vorliegenden Modells ergänzen sich mit jenen des von der Gesellschaft angewandten Ethikkodexes, mit gleichzeitiger Genehmigung des Modells selbst, wie bereits im Vorwort vorweggenommen wurde (nachfolgend „Ethikkodex oder Verhaltenskodex“).

Es muss jedenfalls präzisiert werden, dass das Modell in Anbetracht der in Umsetzung der Bestimmungen gemäß Gesetzesvertretendem Dekret Nr. 231/2001 angestrebten Zielsetzungen eine andere Tragweite als der Verhaltenskodex hat.

Insbesondere stellt der Verhaltenskodex ein Instrument dar, das autonom umgesetzt wurde und generell angewendet werden kann und dessen Zweck es ist, Prinzipien der Betriebsethik wiederzugeben, welche die Gesellschaft als ihre eigenen Prinzipien anerkennt und die

sämtliche Arbeitnehmer, Vorstände, Berater, Partner sowie alle sonstigen darin festgehaltenen Stakeholder einhalten müssen.

Daher stellt der Verhaltenskodex, der gleich wie das Modell als offizielles Gesellschaftsdokument definiert werden kann, eine Übersicht sowie ein Hilfsmittel für die Erstellung der Verhaltenslinien und der programmatischen Leitlinien dar, welche die Handlungen des Unternehmens steuern; es beinhaltet eine Reihe von rechtlichen Verpflichtungen und moralischen Pflichten, welche den ethischen und den sozialen Verantwortungsbereich eines jeden Teilnehmers der Unternehmensorganisation festlegen und in ihrer Gesamtheit ein effizientes Instrument zur Vorbeugung von unrechtmäßigen oder unverantwortlichen Verhaltensweisen seitens Subjekten darstellen, die im Namen und/oder auf Rechnung des Unternehmens handeln.

Der Verhaltenskodex ist außerdem eine Methode zur Umsetzung der Anweisungen und der Bestimmungen des Dekrets und der EU-Gesetzgebung über die verwaltungsrechtliche Haftung von juristischen Personen.

Das Modell hingegen erfüllt spezifische Bestimmungen des Dekrets, die auf die Vorbeugung der Begehung bestimmter Arten von Straftaten ausgerichtet sind; sein Zweck ist es, es der Gesellschaft zu ermöglichen, vom Haftungsausschlussgrund im Sinne der Art. 6 und 7 des Dekrets Gebrauch zu machen.

Darüber hinaus dient es gemäß den österreichischen Rechtsgrundlagen als Nachweis über die Einhaltung der je nach gegebenen Umständen vertretbaren Sorgfalt seitens des Entscheidungsorgans, wodurch die Verantwortlichkeit der Gesellschaft für von den Mitarbeitern begangene Straftaten ausgeschlossen oder zumindest reduziert wird.

Insbesondere sehen die Verhaltensregeln zusätzlich zu den spezifischen Bestimmungen der im Modell angeführten Verfahren bzw. Vorgangsweisen folgendes vor:

- Die Arbeitnehmer, Vorstände, Berater und Partner dürfen keine (wenn auch nur potentiellen) Verhaltensweisen an den Tag legen, welche zu den im Dekret vorgesehenen Tatbeständen führen könnten;
- Die Arbeitnehmer, Vorstände, Berater und Partner müssen es vermeiden, Verhaltensweisen an den Tag zu legen, die einen Interessenskonflikt gegenüber der nationalen oder der europäischen Öffentlichen Verwaltung, Marktregulierungsbehörden oder Aufsichts- und Kontrollbehörden erzeugen können;
- Spenden in Form von Geld oder sonstigen Sachzuwendungen an Beamte, auch durch Handlung von Dritten, die auf die Förderung bzw. Begünstigung der gesellschaftlichen Interessen ausgerichtet sind, daraus einen Nutzen ziehen könnten oder die Unparteilichkeit und die Entscheidungsautonomie beeinträchtigen könnten, sind verboten.
- Bei der Verteilung von Geschenken sind die betrieblichen Vorgangsweisen einzuhalten. Insbesondere ist jegliche Form von Geschenken oder die Beschaffung sonstiger Vorteile (wie Einstellungsversprechen usw.) an italienische und ausländische Beamte (auch in Ländern, in denen Zuwendungen eine weit verbreitete Gepflogenheit sind) und deren Familienangehörige, welche auf die Beeinflussung des unabhängigen Urteils bzw. auf die Verschaffung eines Vorteils für das Unternehmen ausgerichtet sind, untersagt. Der Wert der zulässigen Geschenke muss stets im Rahmen der üblichen Handels- oder Höflichkeitsgepflogenheiten liegen bzw. auf die Förderung künstlerischer Initiativen oder des Gesellschaftsimages ausgerichtet sein. Die angebotenen Geschenke müssen,

abgesehen von den geringwertigen, ordnungsgemäß dokumentiert werden, um entsprechende Überprüfungen und die Genehmigung durch den jeweiligen Vorgesetzten zu ermöglichen.

- Hinsichtlich der Beziehungen mit lokalen oder nationalen Gewerkschaftsvertretungen, politischen Parteien, Ausschüssen und Verbänden sowie deren Vertreter bzw. Teilnehmer hält sich die Gesellschaft streng an die geltenden Bestimmungen;
- Die Gesellschaft begrüßt und unterstützt gegebenenfalls soziale und kulturelle Initiativen, u. a. durch Beiträge und Stiftungen, deren Aktivitäten auf die Förderung der Person und auf die Verbesserung der Lebensqualität bzw. auf spezifische Initiativen mit besonderer sozialer, kultureller oder wissenschaftlicher Bedeutung ausgerichtet sind. Bei der Gewährung dieser Beiträge müssen das Gesetz und die geltenden Bestimmungen streng eingehalten werden; ferner müssen sie entsprechend dokumentiert werden und bedürfen einer ausdrücklichen Genehmigung von Seiten der zuständigen Funktionen.
- Die Aufsichtsbehörde führt im Rahmen der Ausübung ihrer Befugnisse Kontrollen und Überprüfungen der Verteilung von Spenden, Geschenken und finanziellen Beiträgen an die o. a. Personen durch;
- Die Beziehungen mit der Ö.V. sind einheitlich zu gestalten; d. h. Personen, welche die Gesellschaft gegenüber der Ö.V. vertreten, müssen dafür spezifisch von der Gesellschaft beauftragt werden, egal ob dabei das derzeit gültige System der Vollmachten und der Prokuren angewendet wird oder ob dies mithilfe von Untervollmachten im Rahmen der übertragenen Befugnisse und der Organisation der Aufgaben der Person, welche die Gesellschaft vertritt, erfolgt;
- Auftragnehmer, Lieferanten und externe Mitarbeiter müssen formell die Einwilligung in die ethischen Prinzipien des Kodexes unterzeichnen; ferner sind alle in die Vergabeverfahren einbezogenen Unternehmensfunktionen dazu verpflichtet, die Richtigkeit der Ausschreibungsverfahren zu gewährleisten und den Besitz spezifischer Merkmale in Hinblick auf die organisatorische und die bautechnische Leistungsfähigkeit seitens dieser Personen sowie deren Zuverlässigkeit in Hinblick auf die Besonderheit der zu erbringenden Leistungen transparent und effizient zu bewerten;
- Es ist ausdrücklich untersagt, die Funktionalität eines Informatik- oder Telematiksystems auf jegliche Art und Weise zu verändern bzw. unrechtmäßig in Daten, Informationen oder Programme öffentlicher oder privater Informatiksysteme einzugreifen;
- Personen, welche mit der Kontrolle und der Überwachung von Arbeitnehmern, die in Kontakt mit Gebietskörperschaften stehen, beauftragt sind, müssen die Tätigkeiten der ihnen unterstehenden Mitarbeiter aufmerksam mit den geeignetsten Mitteln verfolgen und dem Aufsichtsorgan etwaige Unregelmäßigkeiten unverzüglich melden;
- Die Vergütung der Berater und der Partner muss stets schriftlich festgelegt werden;
- Einzelne Zahlungen von mehr als 100 Euro dürfen keinesfalls in Bargeld ausbezahlt werden;
- Die Vorstände müssen beim Treffen betrieblicher Entscheidungen, die sich direkt auf die Gesellschafter und/oder auf Dritte auswirken, die Prinzipien der Transparenz einhalten.
- Der Informationsfluss mit den Stakeholdern muss vollständig, klar und transparent sein; in Hinblick auf die finanziellen, buchhalterischen und betrieblichen Daten müssen ferner die Anforderungen an Richtigkeit, Vollständigkeit und Genauigkeit erfüllt werden.
- Es muss der letzte Stand der wissenschaftlichen Forschung sowie der Erfahrungen im Bereich Umwelt zum Zweck des Naturschutzes und der Beachtung der von der Bauwerkserrichtung betroffenen Bereiche durch die Gesellschaft herangezogen werden;
- Die Vorstände müssen den Gesellschaftern, den sonstigen Organen und der Prüfgesellschaft die Kontrollausübung im gesetzlich und von den geltenden

Bestimmungen vorgegebenen Rahmen sowie einen raschen Zugang zu den jeweils relevanten Informationen ermöglichen; dabei muss es möglich sein, sich im Fall von Hindernissen oder Ablehnung an den Aufsichtsrat zu wenden.

Da sich das Unternehmensumfeld ständig ändert, kann auch das Ausmaß der rechtlichen Folgen, denen die Gesellschaft gemäß Gesetzesvertretendem Dekret Nr. 231/2001 ausgesetzt ist, im Laufe der Zeit variieren.

Deshalb muss die Risikoermittlung und -katalogisierung regelmäßig überwacht und aktualisiert werden. Bei Durchführung der Aktualisierungen werden, abgesehen von der eventuellen Aufnahme neuer Straftaten, auch andere Faktoren berücksichtigt, wie zum Beispiel:

- das Inkrafttreten neuer Regeln und Vorschriften, die sich auf die Operativität der Gesellschaft auswirken;
- die unterschiedlichen externen Gesprächspartner sowie die Änderung des Gesellschaftszwecks und der Marktposition, der Wettbewerbsfaktoren und der Marktkommunikation;
- die Änderungen des internen Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells.

Das Aufsichtsorgan überwacht die regelmäßige Aktualisierung des Modells, handelt auf Grundlage der bestehenden Risikokarte und ermittelt die Ist-Situation, insbesondere wenn besondere Umstände, wie vorhergehende Verstöße oder hoher Personalumschlag, vorliegen.

Das Organ überwacht somit die „Lücken“ zwischen der tatsächlichen und der vorhergehenden Situation und erfordert eine Aktualisierung der Bewertungen des potentiellen Risikos. Über diese Kontrolltätigkeiten und den entsprechenden Verlauf und Ausgang erstattet das Aufsichtsorgan mindestens halbjährlich und jedes Mal dann, wenn sich die Gelegenheit ergibt, dem Aufsichtsrat Bericht, damit dieser die entsprechenden Beschlüsse zu den Vorschlägen treffen kann.

10. DAS INTERNE KONTROLLSYSTEM

Im Bereich der internen Kontrolle verfügt die Gesellschaft über eine Organisationsstruktur, die in der Lage ist:

- die Angemessenheit der verschiedenen betrieblichen Prozesse in Hinblick auf Effizienz, Effektivität und Wirtschaftlichkeit festzustellen;
- die Zuverlässigkeit des betrieblichen IT-Systems, die Zuverlässigkeit und die Richtigkeit der Buchhaltungsunterlagen sowie den Schutz des Betriebsvermögens zu gewährleisten;
- die Übereinstimmung der operativen Handlungen mit den Strategien, den internen und externen Vorschriften sowie mit den betrieblichen Richtlinien und Vorgangsweisen zu gewährleisten, mit dem Ziel, eine gesunde und effiziente Unternehmensführung sicherzustellen.

Das interne Kontrollsystem gliedert sich im Rahmen der Gesellschaft in zwei verschiedene Arten von Tätigkeiten:

- die „Verfahrenskontrolle“, bestehend aus sämtlichen Kontrolltätigkeiten, welche die einzelnen operativen Einheiten der Gesellschaft an ihren eigenen Vorgehensweisen

durchführen. Diese Kontrolltätigkeiten unterliegen der Hauptverantwortung des operativen Managements und gelten als Bestandteil jedes einzelnen betrieblichen Prozesses;

- das Internal Auditing, zur Ermittlung und Einschränkung der Unternehmensrisiken durch Überwachung der Verfahrenskontrollen. Diese Art von Kontrolle wird vorwiegend vom Aufsichts- und Kontrollorgan, von der Internal Audit-Stelle, die lediglich der Unternehmensführung untersteht, der sie Bericht erstattet, vom Aufsichtsrat und von den Abschlussprüfern entwickelt; den jeweiligen Verfahrensverantwortlichen obliegen die Korrekturmaßnahmen;

Die Gesellschaft wird ferner regelmäßigen Kontrollen und Überprüfungen durch die folgenden Subjekte unterzogen:

- durch die Europäische Gemeinschaft, im Rahmen der Verfahren zur Bereitstellung der EU-Finanzierungen zugunsten von Infrastrukturprojekten; diese Kontrollen richten sich sowohl auf die abgerechneten Dokumente (z. B. Rechnungen, Kontoauszüge etc.) als auch auf die Unterlagen, die diesen zugrunde liegen (z. B. Verträge, Ausschreibungen etc.);
- durch die Aktionäre bzw. die Kontrollbehörden der Staaten (z. B. Rechnungshof etc.)

Ziel des Kontrollsystems ist die Überprüfung der Einhaltung der Gesetze, der Vorschriften und allgemein der Unternehmensprozesse von Seiten der Arbeitnehmer, Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Berater und allgemein von Dritten, die Beziehungen mit der Gesellschaft unterhalten; dabei sind regelwidrige Verhaltensweisen zu melden, entsprechende Maßnahmen zu setzen und, sofern es im jeweiligen Zuständigkeitsbereich liegt, auch Maßnahmen mit Bezugnahme auf die Bestimmungen des Dekrets zu setzen, um der Begehung von Straftaten vorzubeugen.

Dieses Ziel wird folgendermaßen verfolgt:

- durch vorherige Festlegung, im vorliegenden Allgemeinen Teil des Modells, der nachfolgend beschriebenen Grundprinzipien der Kontrolleinrichtung, die in den von der Gesellschaft verwendeten Verfahren bzw. Vorgangsweisen angeführt sind;
- durch Bewertung der entsprechenden Effizienz und Umsetzung, die im Zuge der Erstellung der Gefahrenkatalogisierung erfolgt;
- durch kontinuierliche Überwachung der Einhaltung der von der internen Organisationseinrichtung angewendeten Prinzipien und der entsprechenden Verfahren einerseits sowie der von den einzelnen Unternehmensfunktionen umgesetzten Aktivitäten andererseits, durch das Aufsichtsorgan.

10.1. Die Grundprinzipien des Organisationssystems

Das Organisationssystem muss ausreichend formalisiert und klar sein; dies gilt vor allem für die Zuweisung von Verantwortungsbereichen, die hierarchische Struktur und die Aufgabenbeschreibung, mit besonderer Beachtung der Kontrollgrundsätze.

In Anbetracht dieser Prinzipien hat die Gesellschaft ein Organisationsmodell eingeführt, das ständig aktualisiert wird und auf den folgenden allgemeinen Prinzipien aufbaut:

- klare Beschreibung der Weisungsgebundenheit;

- Erkennbarkeit, Transparenz und Öffentlichkeit der innerhalb der Gesellschaft und gegenüber Dritten ausgeübten Befugnisse;
- eindeutige und formelle Aufgabenbeschränkung, mit einer vollständigen Beschreibung der Aufgaben jeder Funktion sowie der entsprechenden Befugnisse und Verantwortlichkeiten;

10.2. Die Grundprinzipien des Genehmigungssystems

Die Genehmigungs- und Unterzeichnungsbefugnisse sind in Übereinstimmung mit den festgelegten organisatorischen und betrieblichen Verantwortlichkeiten zu erteilen. Dabei müssen erforderlichenfalls die Grenzwerte für die Genehmigung von Ausgaben, insbesondere in den sensiblen Bereichen, die als potentielle Risikobereiche in Hinblick auf die Begehung einer Straftat gelten, genau angegeben werden.

10.3. Die Grundprinzipien der internen Kontrolle

Mit dem vorliegenden Modell beabsichtigt die Gesellschaft eine Fortführung des Verfahrens zur Verbesserung des internen Kontrollsystems, insbesondere für die in der Risikokarte im Sonderteil angeführten, risikobehafteten Tätigkeiten; dazu sollen geeignete Kontrollen umgesetzt werden, durch welche die ermittelten Risiken auf ein annehmbares Ausmaß beschränkt werden können.

Die Bestandteile des Organisationsmodells müssen mit dem von der Gesellschaft eingeführten internen Kontrollsystem ergänzt werden, welches auf den folgenden Grundsätzen aufbaut:

- Klare Übernahme von Verantwortung (auch *Accountability* genannt). Prinzip, laut dem sich jede Aktivität auf eine Person oder auf eine Organisationseinheit beziehen muss, welche die Verantwortung dafür trägt. Generell wird eine Aufgabe mit erhöhter Aufmerksamkeit ausgeführt, wenn bekannt ist, dass etwaigen Abweichungen von vorgegebenen Regeln bzw. Verfahren Rechnung zu tragen ist. Aus diesem Grund müssen Verantwortungen für Entscheidungen auf den Grad der übertragenen Verantwortung, Autorität und Autonomie abgestimmt werden;
- Trennung von Aufgaben und/oder Funktionen. Prinzip, laut dem die Genehmigung zur Durchführung einer Handlung der Verantwortung einer anderen Person unterstehen muss als jener, die die Handlung abrechnet, operativ ausführt oder kontrolliert. Die Trennung kann erfolgen zwischen:
 - durchgeführten Tätigkeiten und ihrer Buchung;
 - der Verwahrung, Archivierung, Nutzung von Gütern der Gesellschaft und der entsprechenden Erfassung;
 - der Genehmigung zur Durchführung einer Tätigkeit und der Tätigkeit selbst;
 - den Verwaltungsaufgaben.
- Entsprechende Genehmigung für alle Vorgänge: dieses Prinzip kann sowohl allgemeiner (bezogen auf einen einheitlichen Komplex an betrieblichen Tätigkeiten) als auch spezifischer Natur (bezogen auf einzelne Tätigkeiten) sein;
- geeignete und rechtzeitige Dokumentation und Erfassung von Vorgängen, Transaktionen und Handlungen: wesentliches Prinzip, um jederzeit Kontrollen durchführen zu können, welche die Eigenschaften und die Gründe des Vorgangs bescheinigen und festlegen, wer den Vorgang genehmigt, durchgeführt, erfasst und überprüft hat;
- geeignete Verfahren und interne Vorschriften: geeignetes Berichtswesen, welches die

systematische Berichterstattung über die Vorgänge, insbesondere die risikobehafteten, ermöglicht;

- Vorgesehene Kontrollen und Überwachungen: über die Korrektheit der von den einzelnen Funktionen im Rahmen des Verfahrens durchgeführten Tätigkeit durch unabhängige Überprüfungen der durchgeführten Handlungen sowohl durch organisationsinterne, doch nicht am Prozess beteiligte Personen als auch durch organisationsfremde Personen, wie zum Beispiel Aufsichtsräte und externe Prüfer.

Die operative Kontrolle über die Tätigkeiten und die betrieblichen Verfahren und die buchhalterische Kontrolle über die Erfassung der betrieblichen Ereignisse kann provisorisch oder definitiv sein.

Im Sinne des Dekrets ist es von wesentlicher Bedeutung:

- dass ein Präventionssystem vorhanden ist, welches alle beteiligten Personen über die Richtlinien und die betrieblichen Verfahren in Kenntnis setzt; dieses System muss so konzipiert sein, dass es nicht umgangen werden kann, wenn dies nicht beabsichtigt ist (also nicht durch menschliches Versagen, Fahrlässigkeit oder Untüchtigkeit);
- dass mithilfe der abschließenden internen Kontrollen durch systematische Überwachung der betrieblichen Tätigkeit rechtzeitig Anomalien festgestellt werden können.

In Bezug auf das präventive Kontrollsystem und auf das Risiko der Begehung der im Dekret genannten Straftaten ist es von wesentlicher Bedeutung, dass das Präventionssystem nicht umgangen werden kann, sofern dies nicht beabsichtigt ist.

Diese Strukturierung entspricht der Logik der „betrügerischen Umgehung“ des Organisationsmodells als im Dekret genannter Haftungsausschlussgrund, zwecks Ausschluss der Verbandsverantwortlichkeit.

Daraus folgt, dass das o. g. präventive Kontrollsystem folgende Anforderungen erfüllen muss:

- es muss ausgeschlossen werden können, dass eine am Verband beteiligte Person ihr Verhalten mit der Unkenntnis der Unternehmensrichtlinien begründen kann;
- es muss vermieden werden, dass die Straftat im Normalfall durch menschliches Versagen (aufgrund von Fahrlässigkeit oder Untüchtigkeit) bei der Bewertung der Unternehmensrichtlinien verursacht werden kann.

Dies gilt auch in Anbetracht der Tatsache, dass die Straftaten, im Rahmen derer die Verantwortlichkeit des Verbands festgestellt werden kann, zumeist krimineller Natur sind und vorsätzlich begangen werden und dass die Umgehung der Modelle nicht aus reiner Fahrlässigkeit oder Untüchtigkeit, sondern ausschließlich durch Vorsatz und ausdrücklicher Absicht erfolgen kann.

Überdies sind die internen Kontrollen so umzusetzen, dass die Führungs- bzw. Aufsichtspflichten bestmöglich erfüllt werden können.

10.4. Die Kontrollsysteme und -ebenen

Kontrollorgane: es wird in erster Linie auf die von der geltenden Satzung und vom Betriebs- und Gesellschaftsmodell vorgesehenen Kontrolleinrichtungen hingewiesen.

Kontrollen erster Ebene: es sind dies technische und operative Kontrollen in Hinblick auf den korrekten und ordnungsgemäßen Ablauf der Tätigkeiten. Diese werden von jenen Personen bzw. Stellen durchgeführt, welchen die Verantwortung für die Tätigkeit obliegt; sie können auch in die Verfahren eingegliedert werden. Sie können eingeteilt werden in:

- rechnergestützte Kontrollen, Meldung von Anomalien und Fehlern sowie von Unterbrechungen des Verfahrensablaufs; diese werden in die automatischen Verfahrenssysteme aufgenommen, welche die sofortige Überprüfung der Ausarbeitungen und der Daten seitens der mit der Datenverarbeitung beauftragten Personen ermöglichen;
- direkte Kontrollen des Organisationsverantwortlichen; zu dessen Aufgaben zählt die Überwachung der in seinem Zuständigkeitsbereich liegenden Tätigkeiten und die entsprechende Abwicklung in Übereinstimmung mit den Unternehmenszwecken.

Kontrollen zweiter Ebene (Vorstand): es sind dies Überprüfungen, die von anderen als den operativen Einheiten in Hinblick auf die ordnungsgemäße Ausführung der Tätigkeiten sowie auf die korrekte Einhaltung der Verfahren und die richtige Verwendung der Vollmachten durchgeführt werden. Auch diese Kontrollen sind oft durch eigene interne Verfahren und Vorschriften geregelt und werden auch mit automatisierten EDV-Systemen durchgeführt. Es handelt sich dabei um Kontrollen, die dem Prinzip der Aufgabentrennung entsprechen.

Kontrollen dritter Ebene (extern): Diese sind auf die Ermittlung von abweichenden Abläufen, auf Verstöße gegen Verfahren und Vorschriften sowie auf die Bewertung der Funktionstüchtigkeit im gesamten internen Kontrollsystem ausgerichtet. Diese Kontrollen werden von unabhängigen, organisationsfremden Einheiten, wie Aufsichtsrat oder Prüfer, sowie für den entsprechenden Zuständigkeitsbereich vom Aufsichtsorgan durchgeführt.

10.5. Die Rechnungsprüfung

Die Rechnungsprüfung der BBT SE erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Landes, in dem die BBT SE ihren Rechtssitz hat (derzeit Italien), durch einen Wirtschaftsprüfer oder eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, der bzw. die in das beim Justizministerium geführte Register eingetragen ist.

Die Prüfung des Jahresabschlusses erfolgt durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die in Übereinstimmung mit den geltenden Bestimmungen jenes Landes, in dem die Gesellschaft ihren Rechtssitz hat, ernannt wird.

10.6. Die Verwaltungskontrolle

Das Verwaltungskontrollsystem der Gesellschaft (nachfolgend auch „Verwaltungskontrolle“ genannt) sieht Mechanismen zur Prüfung der Ressourcenverwaltung vor, die abgesehen von der Überprüfbarkeit und der Nachvollziehbarkeit der Ausgaben die Effizienz und die Wirtschaftlichkeit der betrieblichen Tätigkeiten gewährleisten müssen, wobei folgende Ziele verfolgt werden:

- klare, systematische und erkennbare Definition der den einzelnen Unternehmensfunktionen zur Verfügung stehenden (monetären und nicht-monetären) Ressourcen sowie des Umfangs, mit dem diese Ressourcen zum Einsatz kommen; dies erfolgt durch Budgetplanung und -ermittlung;

- Ermittlung etwaiger Termin- und Kostenabweichungen im Vergleich zum Zeitpunkt der Budgeterstellung, Analyse der jeweiligen Gründe und Bekanntgabe der Bewertungsergebnisse an die entsprechenden hierarchischen Ebenen zwecks Ergreifung geeigneter Maßnahmen zur Anpassung durch entsprechende Abrechnung.

Die systematische Erhebung jeglicher Abweichungen der laufenden Daten von den Budgetprognosen und von den Umsetzungsplänen der geplanten Investitionstätigkeiten, ebenso wie vorhandene formalisierte Berichterstattungen darüber an die entsprechenden hierarchischen Ebenen, gewährleisten die Übereinstimmung zwischen den tatsächlichen und den zu Beginn des Geschäftsjahresgeplanten (und genehmigten) Verhaltensweisen.

10.7 Die Phase der Budgetplanung und der Budgetermittlung

Um die oben angeführten Ziele zu erreichen, gewährleisten die Verfahren zur strategischen Festlegung der bestehenden mehrjährigen Pläne sowie des Budgets folgendes:

- die Mitwirkung mehrerer Verantwortlicher bei der Festlegung der verfügbaren Ressourcen und der Ausgabenrahmen, mit dem Ziel, kontinuierliche Überprüfungen und „Kreuzkontrollen“ eines Prozesses bzw. einer Tätigkeit zu gewährleisten, die u. a. darauf abzielen, eine angemessene Aufgabentrennung sicherzustellen;
- die Anwendung korrekter und einheitlicher Modalitäten zur wirtschaftlichen Valorisierung der Initiativen, um die Möglichkeit eines Vergleichs der wirtschaftlichen Werte der verschiedenen Unternehmensfunktionen zu gewährleisten.

Das Verfahren der strategischen Planung und der Budgetermittlung wird mithilfe geeigneter EDV-Instrumente erstellt; dieses Verfahren ist in den folgenden Dokumenten formalisiert, die beide vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigt wurden:

1. ein Mehrjahresplan (der jährlich erstellt wird und jede einzelne Projektphase betrifft), der folgendes beinhaltet:

- den abgerechneten Betrag und die Prognosen zur Entwicklung der aus der Realisierung des Projektes Brenner Basistunnel stammenden Investitionskosten sowie der internen Kosten im Zusammenhang mit dem ordentlichen Betrieb der BBT SE;
- den abgerechneten Betrag und die Prognosen zur Gewährung der finanziellen Mittel seitens der Aktionäre sowie den abgerechneten Betrag und die Prognosen in Hinblick auf den Erhalt der für das Projekt vorgesehenen EU-Beiträge.

2. eine jährliche Planbilanz, in welcher die Entwicklung der Investition und die im Geschäftsjahr geplanten Kosten und Erträge angeführt werden.

Nach Ermittlung des für jede Tätigkeit verfügbaren Jahresbudgets nimmt das Verfahrensmanagement die anschließende Aufgliederung in Unterziele und Tätigkeitspläne vor.

10.8. Abrechnungsphase

In dieser Phase gewährleistet die Abteilung Controlling durch Einholung der Ist-Daten von der Buchhaltung die kontinuierliche Überprüfung der Kohärenz zwischen den tatsächlich getätigten Ausgaben und den im Zuge der Planung eingegangenen Verpflichtungen.

Diese Funktion übernimmt die Überwachung der Termin- und Kostenabweichungen im Vergleich zu den Budgetdaten und führt dazu eine Analyse der Gründe und der erforderlichen Korrekturmaßnahmen durch.

Sollten sich aus dem Vergleich zwischen dem budgetierten und dem abgerechneten Betrag wesentliche Abweichungen vom Budget oder Ausgabenunregelmäßigkeiten ergeben, hat die Controlling-Abteilung umgehend den Vorstand und im Rahmen der vorgesehenen regelmäßigen Informationsflüsse das Aufsichtsorgan zu informieren.

Das oben beschriebene System und die Verfahren tragen zur Überprüfung der Richtigkeit der Buchhaltungsprozesse bei, die eine wesentliche Voraussetzung ist, um die Begehung zahlreicher der im Dekret angeführten Straftaten zu vermeiden.

11. DIE OPERATIVE BETRIEBSFÜHRUNG IN DEN BEREICHEN GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Fragestellungen in Zusammenhang mit der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz werden zu den folgenden Zwecken behandelt:

- zur Ermittlung der Risiken und der entsprechenden Bewertung;
- zur Ermittlung geeigneter Präventions- und Schutzmaßnahmen gegen die ermittelten Risiken, um diese zu beseitigen bzw. – wenn dies nicht möglich ist – sie auf ein Mindestmaß zu reduzieren und sie mithilfe der durch den technischen Fortschritt erworbenen Kenntnisse zu steuern;
- um die Anzahl der Arbeiter, die einem Risiko ausgesetzt sind, auf ein Mindestmaß zu beschränken;
- zur Festlegung geeigneter gemeinsamer und individueller Schutzmaßnahmen, wobei erstere vorrangig zu behandeln sind;
- zur Gesundheitskontrolle der Arbeitnehmer in Bezug auf die spezifischen Risiken;
- zur Planung der Prävention, wobei ein ausgeklügeltes System angestrebt wird, welches die technischen und die Produktionsbedingungen des Betriebs kohärent um die Einflussfaktoren der Bereiche Umwelt und Arbeitsorganisation ergänzt; sowie zur anschließenden Umsetzung der geplanten Maßnahmen;
- zur entsprechenden Schulung, Ausbildung, Information und Einbeziehung der Adressaten des Modells im Rahmen der jeweiligen Rollen, Funktionen und Verantwortungsbereiche in Hinblick auf Angelegenheiten im Zusammenhang mit der GSA (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz);
- zur regelmäßigen Wartung von Betriebssystemen, Ausrüstungen, Maschinen und Anlagen, mit besonderer Berücksichtigung der Wartung der Sicherheitseinrichtungen gemäß den Angaben der Hersteller.

Die Vorgehensweisen zur konkreten Durchführung der Tätigkeiten und zur Erreichung der oben genannten Ziele sind in den Prozessanweisungen festgelegt, die in Übereinstimmung mit den geltenden Unfallverhütungsvorschriften erstellt wurden. Diese Prozessanweisungen ermöglichen es, die durchgeführten Tätigkeiten entsprechend nachzuverfolgen.

Das von der Gesellschaft ausgearbeitete System beinhaltet die genaue Festlegung der Aufgaben, der Pflichten und der Verantwortungsbereiche, die den einzelnen, am Bereich GSA beteiligten Personen, vom Arbeitgeber bis hin zum einzelnen Arbeiter, obliegen.

In diesem Sinne wurden auch die folgenden Aspekte berücksichtigt:

- Einstellung und Qualifikation des Personals;
- Organisation der Arbeit und der Arbeitsplätze;
- Beschaffung der vom Betrieb eingesetzten Güter und Dienstleistungen und Bekanntgabe der entsprechenden Informationen an Lieferanten und Auftragnehmer;
- ordentliche und außerordentliche Wartung der Geräte, der Anlagen, der Mittel zur Gefahrenverhütung sowie der gemeinsamen und der individuellen Schutzausrüstungen;
- Qualifikation und Auswahl der Lieferanten und der Auftragnehmer;
- effiziente Abwicklung von Störfällen;
- Modalitäten zur Bewältigung der im Vergleich zu den gesetzten Zielen festgestellten Abweichungen.

In Bezug auf GSA wird ein Informationssystem erstellt, das den innerbetrieblichen Umlauf der Informationen ermöglicht, um die Einbeziehung und das Bewusstsein aller Adressaten des Modells im Rahmen der jeweiligen Rollen, Funktionen und Verantwortungsbereiche zu fördern und die rechtzeitige Meldung etwaiger Mängel oder Verletzungen des Modells selbst sowie der für die entsprechende Aktualisierung erforderlichen Maßnahmen zu gewährleisten.

Das von der Gesellschaft im Bereich GSA implementierte System basiert auf den Anforderungen der höchsten, auf nationaler Ebene von den geltenden Bestimmungen anerkannten Qualitätsstandards und insbesondere auf den Bestimmungen des G.v.D. Nr. 81 vom 9. April 2008, des G.v.D. Nr. 758/1994 sowie des MD vom 10.03.1998 i.d.g.F.

11.1. Das Sicherheitskontrollsystem

Die Gesellschaft legte besonderes Augenmerk auf die Notwendigkeit, im Bereich GSA ein effizientes und wirksames Monitoringsystem zu implementieren.

Dieses sieht abgesehen von der Erfassung der von der Gesellschaft durchgeführten Überprüfungen auch die Erstellung entsprechender Protokolle vor.

Die erste Kontrollebene bezieht alle Personen ein, die im Rahmen der gesellschaftlichen Organisationsstruktur tätig sind; dabei ist folgendes vorgesehen:

- Selbstkontrolle seitens der Mitarbeiter, welche die Arbeitsgeräte, die Transportmittel und die ihnen zur Verfügung gestellten Sicherheits- und Schutzvorrichtungen richtig benutzen und eventuelle Mängel an diesen Geräten und Vorrichtungen sowie etwaige gefährliche Umstände, über die sie in Kenntnis sind, umgehend melden müssen;
- direkte und ständige Einbeziehung der Unternehmensvertreter mit spezifischen Aufgaben im Bereich GSA (zum Beispiel Arbeitgeber, Führungskräfte, Vorgesetzte, RSPP), die

unter anderem in folgenden Bereichen tätig werden: a) regelmäßige und systematische Aufsicht und Kontrolle über die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten und der Prozessanweisungen im Bereich GSA; b) Meldung allfälliger Mängel und Probleme an den Arbeitgeber; c) Ermittlung und Bewertung der betrieblichen Risikofaktoren; d) Erarbeitung von Präventions- und Schutzmaßnahmen gemäß den Vorgaben des Dokuments zur Risikobewertung sowie von Kontrollsystemen dieser Maßnahmen; e) Erstellung von Programmen zur Schulung und Ausbildung sowie zur Information und Einbeziehung der Mitarbeiter.

Die ausdrücklich in den Richtlinien festgehaltene Kontrolle zweiter Ebene erfolgt durch das Aufsichtsorgan, dem die Aufgabe obliegt, die Funktionsweise des gesamten, von der Gesellschaft eingeführten präventiven Systems zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer zu überprüfen. Diese Aufgabe wurde dem Aufsichtsorgan (AO) übertragen, da dieses dazu geeignet ist, die Objektivität und die Unbefangenheit der Handlungen und Vorgangsweisen sowie die Unabhängigkeit vom prüfungsgegenständlichen Arbeitsbereich zu gewährleisten.

Um dem Aufsichtsorgan eine effiziente Durchführung der Kontrolle zweiter Ebene zu ermöglichen, müssen dem AO eine Kopie der regelmäßigen Berichte betreffend Gesundheit und Arbeitssicherheit und insbesondere das Protokoll der gem. Art. 35 G.v.D. Nr. 81/2008 regelmäßig stattfindenden Sitzungen sowie sämtliche Daten betreffend die sich in den Lokalisationen der Gesellschaft zugetragenen Arbeitsunfälle übermittelt werden.

Die Ergebnisse der Kontrolle werden vom AO herangezogen, um auf dem Weg des Vorstandes gegebenenfalls folgende Vorschläge dem Aufsichtsrat zu unterbreiten:

- Aktualisierung des Modells, einschließlich des von der Gesellschaft eingeführten präventiven Systems und der Prozessanweisungen, aufgrund eventueller Unzulänglichkeiten oder wesentlicher Verstöße bzw. Änderungen in der Organisationsstruktur der Gesellschaft;
- Verhängung von Disziplinarstrafen für den Fall, dass Verhaltensweisen festgestellt werden, welche in dem von der Gesellschaft im Sinne des Dekrets eingeführten Disziplinarsystem enthalten sind.

12. DIE VERFAHREN BZW. VORGANGSWEISEN IM BEREICH SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Das auf die risikobehafteten Tätigkeiten anwendbare Kontrollsystem betreffend die Straftaten im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wurde u. a. durch Anwendung der unter Art. 30 G.v.D. Nr. 81/08 festgehaltenen Angaben festgelegt.

12.1. Risikobewertung und Erarbeitung der Präventions- und der Schutzmaßnahmen

Sämtliche Risiken, denen die Arbeitnehmer aufgrund bzw. im Zuge der Ausführung der ihnen zugewiesenen Aufgaben ausgesetzt sind, müssen eingehend bewertet werden.

Das Dokument zur Risikobewertung muss erarbeitet, genehmigt und umgesetzt werden und muss folgendes enthalten:

- einen Bericht über die Bewertung der Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz, unter Angabe der für die Bewertung herangezogenen Kriterien;
- die Angabe der umgesetzten Präventions- und Schutzmaßnahmen sowie der infolge der Risikobewertung eingeführten persönlichen Schutzausrüstung;
- das Programm mit Maßnahmen, die als geeignet erachtet werden, um eine Verbesserung der Sicherheitsniveaus im Laufe der Zeit zu gewährleisten;
- die Ermittlung der Verfahren zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen sowie der gesellschaftsinternen Funktionen, die diese umsetzen müssen;
- die Benennung des internen Sicherheitsbeauftragten (RSPP) und des zuständigen Arztes, der an der Risikobewertung beteiligt war.
- die Festlegung jener Aufgaben, bei denen die Mitarbeiter eventuell spezifischen Risiken ausgesetzt sind, die anerkannte berufliche Fähigkeiten, spezifische Erfahrung sowie eine entsprechende Schulung und Ausbildung erfordern.

Beim Dokument zur Risikobewertung sind die von spezifischen Vorschriften zur Risikobewertung vorgesehenen Angaben, sofern sie konkret anwendbar sind, einzuhalten.

Der Arbeitnehmerschutzbeauftragte für Arbeitssicherheit (RLS) ist zwecks Erstellung des Dokuments zur Risikobewertung in jedem Fall im Vorfeld zu Rate zu ziehen.

Das Dokument zur Risikobewertung wird am Sitz der BBT SE in Bozen aufbewahrt, auf den sich die Risikobewertung bezieht, und wird unter Berücksichtigung der organisatorischen und betrieblichen Änderungen, die für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer von Bedeutung sind, laufend aktualisiert.

Das Dokument zur Risikobewertung muss in jedem Fall dem betroffenen Personal für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich zur Verfügung gestellt werden.

Die eingeführten Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen müssen zur Überwachung der im Dokument zur Risikobewertung festgehaltenen Risiken geeignet sein.

Die Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen müssen unter Berücksichtigung der organisatorischen und der betrieblichen Änderungen, die für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer von Bedeutung sind, bzw. in Abhängigkeit der technischen Entwicklung der Präventions- und Schutzvorrichtungen aktualisiert werden.

Nach Rücksprache mit dem RSPP müssen den Arbeitern, die diese benötigen, geeignete Persönliche Schutzausrüstungen ausgehändigt werden.

Die Übergabe der Persönlichen Schutzausrüstungen (nachfolgend „PSA“) muss entsprechend formalisiert und erfasst werden. Die PSA muss regelmäßig gewartet bzw., sofern sie den angemessenen Schutz des Arbeitnehmers nicht mehr gewährleisten kann, rechtzeitig ausgetauscht werden. Die Bewertung der Risiken und die Erarbeitung der Präventions- und Schutzmaßnahmen muss dokumentiert, aufgezeichnet und aufbewahrt werden.

12.2. Technisch-strukturelle Rechtsstandards betreffend Ausrüstung, Arbeitsplatz etc.

Die eingeführten spezifischen Anweisungen müssen darauf abzielen, die Sicherheit der Ausrüstungen und der Arbeitsplätze zu gewährleisten; insbesondere müssen die Anweisungen folgendes betreffen:

- die Wartung, Reinigung und regelmäßige Kontrolle der Standorte, der Anlagen und der Arbeitsgeräte;
- die allgemeinen Hygienevorschriften am Arbeitsplatz und in den operativen Bereichen;
- die Verkehrswege und die Notausgänge;
- die Brandschutzvorrichtungen;
- die Erste-Hilfe-Maßnahmen;
- die Benutzung und die Wartung der PSA;
- die Archivierungs- und Lagermodalitäten von Produkten und Gütern;

Die Wartung und die Kontrolltätigkeiten müssen regelmäßig dokumentiert und archiviert werden.

Die auf die Gewährleistung der Sicherheit der Arbeitnehmer gerichteten Anweisungen müssen mit besonderem Augenmerk auf die Aussetzung an das spezifische Risiko von

- Bildschirmarbeit angewendet werden;

Alle Tätigkeiten müssen dokumentiert werden und rückverfolgbar sein; die dazugehörigen Dokumente müssen entsprechend aufbewahrt werden.

12.3. Notfallmanagement (Erste Hilfe, Brandfälle etc.)

Zur Bewältigung von Not- und schweren Gefahrensituationen für die Arbeitnehmer (z. B. Evakuierung, Erste Hilfe, Brandfallmanagement, Gefahrenzonen etc.) müssen entsprechende Einsatzpläne erarbeitet werden. Die Verwaltung der Erste-Hilfe-Koffer bzw. -Sets muss unter Angabe der entsprechenden Rollen und Funktionen spezifisch geregelt werden.

Das Erste-Hilfe-Material muss laufend ergänzt werden, um jederzeit eine vollständige und effiziente Zusammenstellung der Ausrüstung zu gewährleisten. Die Brandschutzausrüstung muss so beschaffen sein, dass Brandfälle vermieden, eventuelle Notsituationen bewältigt und gegebenenfalls die entsprechenden Folgen eingeschränkt werden können.

Die Brandschutzausrüstung muss regelmäßigen Kontrollen und einer geeigneten Wartung unterzogen werden. Der Flucht- und Rettungsplan muss durch Planung und Umsetzung von Maßnahmen/Anweisungen erstellt werden, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, bei großer, unmittelbar drohender und unvermeidbarer Gefahr ihre Arbeit einzustellen bzw. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit zu bringen.

Sämtliche Notfallmaßnahmen (z. B. Evakuierungsversuche, Kontrollen der Brandschutzausrüstung etc.) müssen rückverfolgbar sein und dokumentiert und aufbewahrt werden.

12.4. Organisatorische Aspekte (Vollmachten, Ernennung von RSPP, RLS, Budget und Ausgaben)

Die Personen, denen spezifische Verantwortlichkeiten im Bereich Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer übertragen werden, sind formell festzulegen.

Die technische und berufliche Eignung der internen und externen Subjekte, denen die Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, einschließlich Wartung

der Ausrüstung, der Arbeitsplätze und der PSA übertragen werden, muss vorab überprüft werden.

Das Verfahren, welches bei Vergabe von Arbeiten an Dritte (Auftragnehmerfirmen bzw. Freiberufler) die entsprechende Festlegung der Kosten für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer ermöglicht, muss entsprechend formalisiert werden.

Die Vergabe von Arbeiten an Dritte erfordert die Zusammenarbeit und die Koordination bei der Umsetzung der Präventions- und Schutzmaßnahmen in Bezug auf Risiken auf dem Arbeitsplatz sowie auf Risiken, die auf Interferenzen zwischen den verschiedenen, an der Ausführung des Gesamtvorhabens beteiligten Unternehmen zurückzuführen sind.

Wenn Vollmachten im Bereich Gesundheit und Sicherheit übertragen werden, sind spezifische Berichtswege zwischen den Delegierenden und den Delegierten sowie mit den nationalen und internationalen externen Einheiten einzurichten.

Um den Anforderungen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer im Einklang mit der Gesellschaftsstruktur und -organisation in ihrer Gesamtheit bzw. mit den einzelnen Bereichen oder Organisationseinheiten zu genügen, sind entsprechende Ausgabebefugnisse zu übertragen.

Die Verantwortung im Bereich der Sicherheit und die entsprechenden Ausgabenbefugnisse sind auf den Vorstand konzentriert.

Bei unmittelbar drohender Gefahr und Dringlichkeit ist ausdrücklich ein Verfahren vorzusehen, welches es ermöglicht, auch über die festgesetzten Budgetgrenzen hinaus tätig zu werden, sofern die zusätzlichen Budgetanforderungen entsprechend formell begründet werden.

Sämtliche Dokumente betreffend das Organisationssystem im Bereich Sicherheit und Gesundheit (eventuelle Vollmachten/Prokuren, Organigramm, Aufgaben, Berichte etc.) müssen regelmäßig und auf geeignete Weise aufbewahrt werden.

12.5. Gesundheitsüberwachung

Zur Überprüfung des Gesundheitszustandes und der Eignung der Arbeitnehmer zur Durchführung der übertragenen Aufgabe ist ein allgemeines Programm mit regelmäßigen Untersuchungen auszuarbeiten.

Insbesondere muss ein Programm mit regelmäßigen Untersuchungen für Arbeitnehmer, die spezifischen Risiken ausgesetzt sind, erarbeitet werden.

Ferner ist ein spezifischer Informationskanal für die einzelnen Arbeitnehmer einzurichten, mit dem das individuelle ärztliche Untersuchungsprogramm rechtzeitig bekannt gegeben wird.

Sollte sich der Arbeitnehmer, obwohl er rechtzeitig verständigt wurde, nicht der regelmäßigen Untersuchung unterziehen, sind entsprechende Maßnahmen vorzusehen.

Wird der Arbeitnehmer infolge der ärztlichen Untersuchung für die Durchführung der ihm übertragenen Aufgaben als ungeeignet oder als teilweise geeignet befunden, muss es ihm ermöglicht werden, seine Arbeit entsprechend seines Gesundheitszustandes durchzuführen.

Ferner sind regelmäßige Treffen mit dem RSPP, dem RLS und dem zuständigen Betriebsarzt vorzusehen.

Sämtliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Gesundheitsüberwachung muss rückverfolgbar sein und dokumentiert und aufbewahrt werden.

12.6. Mitarbeiterinformation und -schulung

Es müssen spezifische Schulungen organisiert werden, in denen die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer behandelt wird. Die Schulungen sind regelmäßig abzuhalten und müssen Gegenstand einer jährlichen Planung sein (einschließlich Schulungen für Neueingestellte). Die Schulungen müssen folgende Themen behandeln:

- die spezifischen Risiken, denen die Arbeitnehmer je nach Tätigkeit ausgesetzt sind;
- die richtige Verwendung der Persönlichen Schutzausrüstung;
- die von der BBT SE angewendeten Präventions- und Schutzmaßnahmen;
- Organisationsschemata;
- interne Vorschriften und operative Abläufe;
- Notfallpläne.

Es muss ein geeignetes System erarbeitet werden, welches die Anwesenheiten erfasst und überprüft, dass alle Arbeitnehmer in die Schulung einbezogen werden.

Am Ende der Schulung wird ein Test zur Überprüfung des Lernfortschritts der Teilnehmer durchgeführt. Sollte sich das erlernte Wissen als unzureichend herausstellen, müssen „Aufholkurse“ organisiert werden.

Die Arbeitnehmer müssen über die für den Bereich Sicherheit und Gesundheit verantwortlichen Personen bzw. die spezifisch in diesem Bereich Beauftragten sowie über die Arten der Kommunikation mit diesen in Kenntnis gesetzt werden.

Zwecks Umsetzung der Politik der Gesellschaft im Bereich Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer müssen spezifische Arten der Information über festgelegte Ziele, Programme und Ergebnisse definiert und umgesetzt werden.

Um es den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern zu ermöglichen, eventuelle Fragen betreffend Sicherheit und Gesundheit zu stellen, müssen spezifische Informationskanäle erstellt werden. (zum Beispiel: E-Mail, Besprechungen, Rundschreiben)

Es ist eine geeignete Kommunikation einzurichten, die ferner auf Subjekte, die gelegentlich die Arbeitsstätten betreten, insbesondere auf die folgenden, gerichtet ist:

- externes Personal (Lieferanten, externe Mitarbeiter);
- Öffentlichkeit (Besucher etc.);
- Behörden.

Sämtliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit Schulungen und Information müssen rückverfolgbar sein und dokumentiert und aufbewahrt werden.

12.7. Aufsicht und Kontrolle

Es muss ein jährlicher Plan gemäß Art. 35 TU 81/08 zur Überprüfung der Angemessenheit der Brandschutzausrüstung unter Anwesenheit des Arbeitgebers, des internen Sicherheitsbeauftragten, des Beauftragten für Arbeitssicherheit sowie des zuständigen Betriebsarztes erstellt werden.

Es muss ein Korrekturplan erstellt werden, für den Fall, dass sich bei den durchgeführten Überprüfungen Mängel oder zumindest Verbesserungsmöglichkeiten herausstellen. Alle Personen (eventuelle Bevollmächtigte und Vorgesetzte), welche die Tätigkeit anderer Arbeitnehmer koordinieren, müssen laufend folgendes überprüfen:

- Anwendung geeigneter Präventions- und Schutzmaßnahmen;
- Richtige Anwendung der Präventions- und der Schutzmaßnahmen, sofern vorgesehen;
- Angemessenheit der zur Unfallverhütung angewendeten Einsatzverfahren bzw. -pläne;
- dass den Arbeitnehmern geeignete, auf ihre Aufgaben abgestimmte PSA ausgehändigt werden;
- dass die Arbeitnehmer die PSA in Einklang mit der ihnen übertragenen spezifischen Tätigkeit korrekt anwenden.

Die Meldungen seitens der RLS (Arbeitnehmersvertreter für Arbeitssicherheit) sind entsprechend zu berücksichtigen. Sollte sich die Anwendung von Korrekturmaßnahmen infolge der von den RLS durchgeführten Meldungen als nicht erforderlich herausstellen, muss am Rand des Antrags eine entsprechende Begründung angeführt werden.

Sämtliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Aufsicht und der Kontrolle müssen rückverfolgbar sein und dokumentiert und aufbewahrt werden.

12.8. Sanktionssystem

Die grob fahrlässig verschuldete, unrichtige Verwendung der Präventions- und der Schutzmaßnahmen sowie die Nichtverwendung der Persönlichen Schutzausrüstung seitens der Arbeitnehmer ist mit spezifischen Strafmaßnahmen zu verfolgen. Spezielle Sanktionen bei Verstößen gegen die von der Gesellschaft im Bereich Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer angewendeten Verfahren bzw. Vorgangsweisen müssen ausdrücklich in dem gem. G.v.D. Nr. 231/01 erarbeiteten Sanktionssystem vorgesehen sein.

13. DAS AUFSICHTSORGAN

13.1. Voraussetzungen

Gemäß den Bestimmungen des Dekrets und unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale der eigenen Organisationsstruktur vergibt die Gesellschaft die Kontrolle über die Funktionsweise, die Einhaltung und die Aktualisierung des vorliegenden Modells, durch Beschluss des Aufsichtsrates, an ein Organ (nachfolgend „Aufsichtsorgan“ genannt) aus vier Mitgliedern, wovon zwei (ein von österreichischer und ein von italienischer Seite ernanntes Mitglied) die Funktion des Vorsitzenden inne haben.

Das Aufsichtsorgan verfügt über autonome Handlungs- und Kontrollbefugnisse und handelt in Zusammenarbeit mit der Unternehmensführung stets unparteiisch, unabhängig und autonom; aus diesem Grunde müssen die Mitglieder des Aufsichtsorgans die subjektive und formale Voraussetzung der Zuverlässigkeit erfüllen und frei von Interessenskonflikten sein.

Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsorgans zu gewährleisten wird festgelegt, dass diese keine Ehepartner, Verwandte oder sonstige Angehörige, bis zum vierten Grad, der Vorstände der Gesellschaft bzw. deren Mutter- oder Tochtergesellschaften sein dürfen.

Darüber hinaus wird Professionalität im Sinne von spezifischen Fähigkeiten im Bereich der Inspektionen und Beratungstätigkeiten gefordert.

Es wird hervorgehoben, dass die Mitglieder des Organs in der Ausübung ihrer Funktionen von jeder hierarchischen Abhängigkeit befreit sind und ausschließlich den Vorsitzenden des Organs Bericht erstatten.

Die Mitglieder des Aufsichtsorgans sind 3 Jahre im Amt und können wieder gewählt werden; ihre Vergütung wird vom Aufsichtsrat bei der Ernennung festgelegt.

Der Aufsichtsrat kann ferner jedes Mitglied bzw. das gesamte Aufsichtsorgan abberufen, sofern ein guter Abberufungsgrund besteht; ohne Anspruch auf Vollständigkeit sind dies folgende Gründe:

- Amtsunfähigkeit bzw. Beschränkung der Geschäftsfähigkeit oder eine schwere Krankheit eines oder mehrerer Mitglieder, welche das Aufsichtsorgan außer Stande setzt, seine Aufgaben auszuüben; oder eine Krankheit, die dazu führt, dass die Tätigkeit für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten nicht durchgeführt werden kann;
- die Zuweisung von Funktionen und operativen Verantwortlichkeiten an eines oder mehrere Mitglieder, die mit den Anforderungen an Eigeninitiative und Kontrollautonomie, Unabhängigkeit und Kontinuität in den Handlungen, die ein wesentliches Merkmal des Aufsichtsorgans sind, unvereinbar sind;
- eine grobe Verletzung der Pflichten des Aufsichtsorgans;
- ein Strafurteil der Gesellschaft (auch ersten Grades) im Sinne des Dekrets bzw. ein Strafverfahren, das durch eine sog. „Verständigung im Strafverfahren“ abgeschlossen wurde, sofern aus den Akten eine „Unterlassung bzw. unzureichende Aufsicht“ seitens des Aufsichtsorgans gem. Art. 6, Abs. 1 lit. d des Dekrets hervorgeht;
- ein Strafurteil, auch ersten Grades, gegen Mitglieder des Aufsichtsorgans für die persönliche Begehung einer der Straftaten des Dekrets;
- eine Verurteilung, auch ersten Grades, oder mit Verständigung im Strafverfahren, für die Begehung einer Straftat;
- eine Verurteilung zu einer Strafe, welche eine, wenn auch zeitweilige, Amtsunfähigkeit bzw. ein vorübergehendes Verbot der Ausübung von leitenden Stellen für die Rechtspersonen nach sich zieht;
- den Verlust der Anforderungen der Unabhängigkeit gemäß den obigen Definitionen.

Es wird darauf hingewiesen, dass die oben genannten Abberufungsklauseln, sofern anwendbar, auch als Wahlausschluss- bzw. als Amtsausschlussgründe gelten; darüber hinaus gilt der Verlust der Anforderungen an Unabhängigkeit oder Zuverlässigkeit, ebenso wie ein permanenter Interessenskonflikt, als Abberufungs- oder als Amtsausschlussgrund.

Schließlich gilt das Aufsichtsorgan als seines Amtes enthoben, wenn die Mehrheit der Mitglieder aufgrund von Rücktritten oder aus sonstigen Gründen entfällt.

Jedes Mitglied des Organs kann jederzeit unter Einhaltung einer Frist von fünfundvierzig Tagen auf sein Mandat verzichten. In diesem Fall muss der Aufsichtsrat rechtzeitig für Ersatz sorgen.

Ferner ist vorgesehen, dass das Organ

- sich im Rahmen der auszuführenden Aufgaben der Zusammenarbeit interner Fachleute und Zuständigkeitsbereiche bzw. eines externen Mitarbeiters für die Durchführung der als am nötigsten erachteten Kontrollen bedienen kann;
- über spezifische Ausgabenbefugnisse verfügt, um die Unterstützung spezifischer externer Zuständigkeitsbereiche in Anspruch zu nehmen, die für die im Dekret genannten Risikobereiche als bedeutend erachtet werden und mit den Tätigkeiten der Gesellschaft in

Verbindung stehen.

Diese Voraussetzungen garantieren dem Organ:

- den Besitz geeigneter subjektiver und beruflicher Anforderungen und Kompetenzen;
- die Möglichkeit zur Kontrolle über die hohe Verwaltung sowie ein Verhältnis zur Unternehmensführung ohne hierarchische Weisungsgebundenheit;
- entsprechende Handlungskontinuität bei der Kontrolle der Einhaltung des eingeführten Organisationsmodells;
- die erforderliche juristische Kompetenz bei der Feststellung von Gesetzesneuerungen und wesentlichen rechtlichen Bestimmungen;
- die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf Vorschriften über Sicherheit am Arbeitsplatz, Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz; direkt oder durch qualifizierte interne oder externe Subjekte;
- angemessene Kenntnisse und rasche Einsatzfähigkeit, da sich dieses Organ spezifischer interner und externer Kompetenzen bedienen kann.

13.2. Funktionen und Befugnisse des Aufsichtsorgans

Dem Aufsichtsorgan werden die folgenden Funktionen übertragen:

Überprüfung der Effizienz des Modells:

- Überprüfung der konkreten Eignung des Modells zur Ausübung seiner Funktion als Mittel zur Vorbeugung von Straftaten;
- Überprüfung der Aktualisierung der unternehmerischen Risikoprofile für die sensiblen Prozesse;
- Berichterstattung über den Umsetzungsstatus dieses Modells an die zuständigen Stellen;
- Überprüfung der Umsetzung und der effektiven Funktionalität der an diesem Modell vorgenommenen Änderungen (*follow-up*);
- Durchführung von Suchtätigkeiten sowie Ermittlung eventueller neuer bzw. bis dato nicht aufgetretener Risiken bei Vorliegen von besonderen Umständen wie vorhergehende Verstöße, erhöhter Personalumschlag usw.;
- Abstimmung mit der für die Festlegung der Schulungsprogramme zuständigen betrieblichen Funktion und Überprüfung des entsprechenden Inhaltes;
- Überprüfung, ob und inwieweit die Anforderungen des Modells an Funktionalität und Stichhaltigkeit im Laufe der Zeit aufrecht erhalten werden;
- Überprüfung der gesetzten Initiativen in Hinblick auf die Verbreitung und die Kenntnis des Modells.

Überprüfung der Einhaltung und Funktionsweise des Modells:

- Überwachung der effektiven und konkreten Anwendung des Modells durch Überprüfung der Angemessenheit der Verhaltensweisen innerhalb der Gesellschaft in Hinblick auf das Modell sowie Aktivierung der Kontrollverfahren;
- Durchführung von systematischen Routinekontrollen sowie von unangemeldeten, doch regelmäßigen Überwachungen und Kontrollen der sensiblen betrieblichen Tätigkeiten;

- Überwachung der effektiven und konkreten Anwendung des Verhaltenskodexes sowie Überprüfung der Angemessenheit;
- Überprüfung der Funktionsweise des Disziplinar- und des Sanktionssystems bei Verstößen gegen Vorschriften und interne Regelungen;
- Abstimmung mit den für die Kontrolle zuständigen Unternehmensfunktionen durch Anordnung gezielter Überprüfungen bestimmter Handlungen im Rahmen der sensiblen Verfahren und möglicher Verstöße gegen das Modell;
- Überprüfung der Unternehmensunterlagen, die Gegenstand der regelmäßigen, darauf abzielenden Informationsflüsse sind, sowie der erhaltenen Meldungen;
- Aufsicht über die Verbreitung, die Kenntnis und das Verständnis des Modells im Unternehmen;
- Kontrolle der Häufigkeit, des Inhalts und der Teilnahme an den Schulungsprogrammen;

Aktualisierungsvorschläge:

- systematische Aktualisierung der unternehmerischen Risikoprofile gem. G.v.D. Nr. 231/2001 und der nachfolgenden Änderungen und/oder Ergänzungen;
- Ausarbeitung von Änderungs- und Aktualisierungsvorschlägen des Modells, die auf die Richtigstellung etwaiger Fehlfunktionen oder Lücken bei Prinzipien bzw. Regeln abzielen, die infolge der veränderten betrieblichen oder rechtlichen Bedingungen bzw. der Inspektionen entstanden sind;
- Vorschlagen von Fortbildungsmaßnahmen infolge von Interpretationen der Rechtslehre und der Rechtssprechung sowie Analyse der *Best Practices*;
- Unterbreitung von Vorschlägen zur Ergänzung bzw. zur Anwendung von Anweisungen zur Umsetzung des vorliegenden Modells an die zuständigen Organe;

Das Aufsichtsorgan verfügt über sämtliche für die Ausübung dieser Funktionen erforderlichen Befugnisse, darunter insbesondere die folgenden:

- Vorschlagen und Förderung sämtlicher zur Kenntnis des vorliegenden Modells innerhalb und außerhalb der Gesellschaft erforderlicher Initiativen;
- Kontrolle der von den verschiedenen Gesellschaftsfunktionen, direkt oder über die Unternehmensstruktur, durchgeführten Tätigkeiten, durch Einsicht in die entsprechenden Unterlagen und insbesondere durch Kontrolle des tatsächlichen Vorliegens und der Effizienz der Unterlagen, die entsprechend den im Sonderteil für die verschiedenen Arten von Straftaten vorgesehenen Bestimmungen erforderlich sind;
- Durchführung von Überprüfungen, direkt oder über die Unternehmensstruktur, die auf bestimmte Bereiche oder auf spezifische Verfahren der Geschäftstätigkeit abzielen und Durchführung der internen Untersuchungen zur Feststellung von mutmaßlichen Verstößen gegen die Bestimmungen dieses Modells;
- Überprüfung, direkt oder über die Unternehmensstruktur, dass die im Sonderteil für die verschiedenen Arten von Straftaten vorgesehenen Elemente (Einführung von Standardklauseln, Durchführung von Verfahren etc.) jedenfalls angemessen sind und den Anforderungen des Dekrets entsprechen; andernfalls wird eine Aktualisierung dieser Elemente beantragt;
- Abstimmung mit den Unternehmensfunktionen zwecks Untersuchung der Risikokarte, Überwachung des Umsetzungsstatus des Modells und Erarbeitung von Verbesserungs- bzw. von ergänzenden Maßnahmen in Hinblick auf die Aspekte betreffend die

koordinierte Umsetzung des Modells (Anweisungen zur Umsetzung dieses Modells, Kontrollkriterien, Definition der Standardklauseln, Schulung des Personals, Disziplinarmaßnahmen usw.);

- Sammlung, Erarbeitung und Aufbewahrung der Daten und der Informationen betreffend die Umsetzung des Modells;
- Aufforderung an die zuständigen Strukturen zur Anwendung der Disziplinarmaßnahmen bei festgestellten Verstößen gegen das Modell und dessen Komponenten;
- freie Verfügung über die budgetierten Kosten, unbeschadet der Berichtspflicht.

Diese Befugnisse werden autonom und individuell von den Mitgliedern des Aufsichtsorgans, sowohl durch Vollmacht des Organs als auch durch Eigeninitiative, ausgeübt.

Die Tätigkeit des Aufsichtsorgans muss stets schriftlich dokumentiert werden; die Sitzungen sind zu protokollieren und von den Mitgliedern zu unterzeichnen.

Die Ernennung des Aufsichtsorgans sowie seine Aufgaben und Befugnisse müssen der Gesellschaft rechtzeitig bekanntgegeben werden.

Um eine effiziente und wirksame Ausübung seiner Funktionen über die eventuell vom Vorstand erteilten Bestimmungen hinaus zu garantieren, kann dieses Organ eigene Betriebsvorschriften festlegen und eine eigene Geschäftsordnung einführen, um die höchstmögliche Organisations- und Handlungsautonomie zu gewährleisten.

14. INFORMATION AN DAS AUFSICHTSORGAN

14.1. Allgemeine Berichtspflichten an das Aufsichtsorgan

Die korrekte und effiziente Durchführung der Aufgaben des Aufsichtsorgans basiert darauf, dass diesem sämtliche Informationen über die Risikobereiche sowie alle Daten über Verhaltensweisen, welche auf die Begehung einer Straftat hindeuten, zur Verfügung stehen.

Aus diesem Grund ist jede betriebliche Funktion und jeder Mitarbeiter dazu verpflichtet, dem Organ sämtliche Informationen zu übermitteln, die dieses in Ausübung seiner Aufgaben beantragt, mit besonderer Bezugnahme auf die Begehung von im Dekret genannten Straftaten betreffend die Gesellschaftstätigkeit oder jedenfalls Verhaltensweisen, die nicht im Einklang mit den von der Gesellschaft eingeführten Verhaltensregeln stehen; im Detail sind dies:

- die Informationen und Unterlagen zu den im allgemeinen Teil dieses Modells angeführten sensiblen Tätigkeiten, mit Bezug auf die einzelnen Straftatbestände;
- alle Verhaltensweisen, die im Widerspruch zu den Bestimmungen dieses Modells stehen bzw. von diesen abweichen oder nicht mit diesen in Einklang stehen;
- sämtliche Informationen bezüglich der effektiven Umsetzung dieses Modells, auf allen Unternehmensebenen;
- alle sonstigen Meldungen bzw. Informationen betreffend die Tätigkeit der Gesellschaft in den Risikobereichen, welche das Aufsichtsorgan von Fall zu Fall einzuholen beabsichtigt.

Das Aufsichtsorgan muss rechtzeitig von allen Unternehmensvertretern sowie von Dritten, welche die Bestimmungen des Modells einhalten müssen, über sämtliche Meldungen

betreffend das Vorliegen etwaiger Verstöße gegen dieses und somit über jeden Verstoß bzw. Verdacht auf Verstoß gegen das Modell informiert werden.

Dem gesamten Personal der Gesellschaft sowie ihren Mitarbeitern wird die völlige Freiheit gewährt, sich direkt, eventuell über einen Vertreter, an das Aufsichtsorgan zu wenden, um Verstöße gegen das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell und gegen darin enthaltene Bestimmungen bzw. etwaige sonstige Unregelmäßigkeiten zu melden.

Das Aufsichtsorgan steht für die Informanten gegen jede Form von Vergeltung, Diskriminierung oder Benachteiligung ein und sichert ihnen die Geheimhaltung ihrer Identität zu, unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen und des Schutzes der Gesellschaftsrechte oder jener der zu Unrecht und/oder böswillig beschuldigten Personen.

Die oben genannten Meldungen dürfen ausschließlich über einen oder mehrere spezielle Informationskanäle erfolgen, die von der Gesellschaft mit den von Fall zu Fall festgelegten Modalitäten eingerichtet und entsprechend mitgeteilt werden, um den Melde- und Informationsfluss an das Aufsichtsorgan zu vereinfachen und um eventuelle Erklärungen von diesem zu erhalten.

Zusätzlich zu den Meldungen über die oben genannten allgemeinen Verstöße sind dem Aufsichtsorgan zwingend und unmittelbar die folgenden (die Gesellschaft und eventuell ihre Mutter- und Tochtergesellschaften betreffende) Informationen zu übermitteln:

- die Maßnahmen und/oder Informationen von den Organen der Kriminalpolizei (Gerichtspolizei) oder von jeder anderen Behörde, aus denen die Durchführung von Ermittlungen, auch gegen unbekannt, aufgrund der Straftaten des Dekrets Nr. 231/2001 hervorgeht;
- die von den Arbeitnehmern oder den Vorständen übermittelten Anträge auf Rechtsbeistand bei Aufnahme eines Gerichtsverfahrens für die Straftaten des Dekrets Nr. 231/2001;
- die von den Verantwortlichen der anderen Unternehmensfunktionen im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit erstellten Berichte, aus denen Tatsachen, Handlungen, Ereignisse oder Unterlassungen hervorgehen könnten, die kritische Punkte bezüglich der Einhaltung der Vorschriften des Dekrets Nr. 231/2001 beinhalten;

Die als außerordentlich definierbaren Informationen über Anzeichen auf Unregelmäßigkeiten oder in Bezug auf (wenn auch potentielle) Verstöße gegen das Modell sind zwingend und unverzüglich dem Aufsichtsorgan zu übermitteln; dazu gehören ohne Anspruch auf Vollständigkeit:

- etwaige, vom Vorgesetzten erhaltene Anordnungen, die als dem Gesetz, den internen Bestimmungen oder das Modell zuwiderlaufend angesehen werden;
- etwaige Geldforderungen oder -spenden, Geschenke (über der Geringfügigkeitsgrenze) oder sonstige Sachzuwendungen, die von Beamten oder öffentlichen Bediensteten stammen oder an diese gerichtet sind;
- etwaige wesentliche Abweichungen bzw. Unregelmäßigkeiten in Hinblick auf das Budget, die durch die Genehmigungsanträge in der Abrechnungsphase der Kontrolle der Geschäftsleitung aufgezeigt wurden;
- etwaige Unterlassungen, Nachlässigkeiten oder Fälschungen in der Buchführung bzw. bei der Aufbewahrung der Unterlagen, auf denen die Buchungen basieren;
- die Maßnahmen bzw. Informationen von den Organen der Kriminalpolizei

(Gerichtspolizei) oder von jeder anderen Behörde, aus denen die Durchführung von Ermittlungen hervorgeht, die, wenn auch indirekt, die Gesellschaft, ihre Mitarbeiter oder die Gesellschaftsorgane betreffen;

- die im Fall der Einleitung eines Strafverfahrens gegen die Mitarbeiter von diesen gemäß Kollektivvertrag an die Gesellschaft übermittelten Anträge auf Rechtsbeistand;
- die Informationen über die laufenden Disziplinarverfahren und die eventuell verhängten Sanktionen bzw. die Begründung für ihre Einstellung;
- etwaige, nicht unverzüglich von den zuständigen Funktionen festgestellte Meldungen, sowohl über Mängel oder Unzulänglichkeiten der Arbeitsplätze, der Arbeitsgeräte bzw. der der Gesellschaft zur Verfügung gestellten Schutzvorrichtungen als auch über alle sonstigen Gefahrensituationen in Zusammenhang mit der Gesundheit und der Arbeitssicherheit;
- jegliche, im Angebotsprüfungsverfahren festgestellte Abweichungen im Vergleich zu den Prozessanweisungen bzw. zu den vorgegebenen Kriterien.

Schließlich müssen die Informationen über die gesellschaftlichen Tätigkeiten, die in Hinblick auf die Ausübung der dem Aufsichtsorgan übertragenen Aufgaben von Bedeutung sein können, in den mit dem Aufsichtsorgan vereinbarten Fristen zwingend übermittelt werden; dies gilt, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, für folgende Informationen:

- Informationen über Veränderungen in der Organisationsstruktur oder an den geltenden Prozessanweisungen;
- Aktualisierungen des Systems der Befugnisse und der Vollmachten;
- etwaige Mitteilungen der Prüfungsgesellschaft über Aspekte, die einen Mangel bei den internen Kontrollen aufzeigen können;
- Entscheidungen betreffend den Antrag, die Auszahlung und die Verwendung von öffentlichen Finanzmitteln;
- Übersichten der von der Gesellschaft eingeleiteten Vergabeverfahren sowie der öffentlichen bzw. der für die Öffentlichkeit relevanten Ausschreibungen auf nationaler bzw. lokaler Ebene, an denen die Gesellschaft teilgenommen und den Zuschlag erhalten hat sowie Übersichten der eventuell durch freihändige Vergaben erhaltenen Aufträge;
- regelmäßige Berichte betreffend Gesundheit und Arbeitssicherheit und insbesondere das Protokoll der gem. Art. 35 G.v.D. Nr. 81/2008 regelmäßig stattfindenden Sitzung sowie sämtliche Daten über Arbeitsunfälle, die sich in den Räumlichkeiten der Gesellschaft zugetragen haben;
- Jahresabschluss einschließlich Anhang und halbjährlicher Vermögensübersicht; an die Prüfungsgesellschaft erteilte Aufträge;
- Mitteilungen des Aufsichtsrates und der Prüfungsgesellschaft über sämtliche aufgetretene Schwierigkeiten, auch wenn diese beseitigt wurden;

Im Allgemeinen müssen die Mitarbeiter, die Führungskräfte und die Vorstände der Gesellschaft das Organ über relevante, gesellschaftsbezogene Gegebenheiten informieren.

14.2. Spezifische Berichtspflichten der operativen Unternehmenseinheiten an das Aufsichtsorgan

Die Verantwortlichen der Unternehmensfunktionen und die Gesellschaftsvertreter müssen dem Aufsichtsorgan vollständige Informationen über die folgenden Aspekte liefern, die entweder sie selbst oder andere Adressaten betreffen:

- Maßnahmen und/oder Informationen von den Organen der Kriminalpolizei (Gerichtspolizei) oder von einer sonstigen Behörde, aus denen die Durchführung von Ermittlungen, auch gegen unbekannt, aufgrund der Vergehen des Dekrets hervorgeht;
- Anträge auf Rechtsbeistand, die von den Adressaten im Fall der Einleitung eines Strafverfahrens aufgrund von Vergehen des Dekrets übermittelt wurden;
- von den Verantwortlichen der anderen Unternehmensfunktionen im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit vorbereitete Berichte, aus denen Tatsachen, Handlungen, Ereignisse oder Unterlassungen hervorgehen, die kritische Punkte bezüglich der Einhaltung der Vorschriften des Dekrets aufzeigen können.

Die Dienstnehmer und die freien Mitarbeiter der Gesellschaft sind dazu verpflichtet, das Aufsichtsorgan vollständig über die oben angeführten Aspekte zu informieren (mit Kopie der in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen), die entweder sie selbst oder andere Adressaten betreffen. Die entsprechenden Unterlagen werden, sofern sie nicht im Besitz der Arbeitnehmer sind, vom Aufsichtsorgan in Ausübung seiner Kontrollbefugnisse gesucht.

Die zuständigen Funktionen der Gesellschaft übermitteln dem Aufsichtsorgan unverzüglich die vollständigen Informationen über die Aktivierung des nachfolgend beschriebenen Sanktionssystems, ab der Phase der Eröffnung des Strafverfahrens, einschließlich der eventuellen Maßnahmen zur Einstellung dieser Verfahren mit den entsprechenden Begründungen.

Ferner müssen die als gewöhnlich zu bezeichnenden Informationen über die Ausführung sensibler, wie die in der Katalogisierung der Risikobereiche enthaltenen Tätigkeiten zwingend übermittelt werden.

(siehe Sonderteil). Das Aufsichtsorgan bereitet eine Übersichtstabelle vor, die unter Berücksichtigung der als gefährdet geltenden Bereiche erstellt wird, und legt für jeden dieser Bereiche folgendes fest:

- welches Ereignis gemeldet werden muss;
- welche Dokumente übermittelt werden müssen;
- welche Funktionen ihr übertragen werden müssen;
- mit welcher Häufigkeit / innerhalb welcher Frist;

Diese Tabelle wird vom Aufsichtsorgan an alle Adressaten übermittelt.

Verletzungen der Berichtspflichten an das Aufsichtsorgan stellen einen Verstoß gegen das Modell dar und sind gemäß den Bestimmungen des Bereichs „Das Sanktionssystem“ strafbar.

14.3. Berichtspflichten seitens des Aufsichtsorgans

Bei der Durchführung seiner Tätigkeiten informiert das Aufsichtsorgan der Gesellschaft

a) den Vorstand und den Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen (zumindest halbjährlich) durch Vorlage spezifischer Berichte über alle von ihm durchgeführten Aufgaben, über den

Umsetzungsstand des Modells sowie über etwaige nicht durchgeführte Tätigkeiten und die entsprechenden Begründungen;

b) den Vorstand, durch schriftliche Berichte, kontinuierlich über detaillierte und spezifische Aspekte seiner Tätigkeiten, die im Rahmen der Prävention und der Kontrolle als besonders relevant gelten;

c) den Aufsichtsrat unverzüglich, falls sich herausstellt, dass ein Unternehmensvertreter in eine Straftat verwickelt ist.

Das Aufsichtsorgan kann von den oben genannten Organen jedes Mal, wenn diese es als zweckmäßig erachten, einberufen werden, um über spezifische Tatsachen oder Ereignisse zu berichten oder um über Fragestellungen zu diskutieren, die im Rahmen der Vorbeugung von Straftaten als besonders relevant gelten;

Ferner informiert das Aufsichtsorgan der Gesellschaft die o. g. Organe, jedes Mal, wenn es dies als erforderlich erachtet, über spezifische Tatsachen oder Ereignisse, insbesondere über:

- allfällige, zur Gewährleistung der Effizienz und der Wirksamkeit des Modells erforderliche Verbesserungsmaßnahmen sowie über den Umsetzungsstand der vom Aufsichtsrat beschlossenen Korrekturmaßnahmen;
- festgestellte Mängel in Hinblick auf die Organisation oder die Verfahren, welche die Gesellschaft der Gefahr der Begehung von Straftaten des Dekrets aussetzen;
- etwaige fehlende oder mangelhafte Zusammenarbeit seitens der Unternehmensfunktionen bei der Ausübung ihrer Prüf- und/oder Untersuchungstätigkeiten.

Die Treffen zwischen Aufsichtsorgan und Gesellschaftsorganen sind zu protokollieren; die entsprechenden Protokolle müssen vom Organ selbst aufbewahrt werden.

Die Informationsflüsse vom und zum Aufsichtsorgan, so wie sie hier beschrieben sind, haben die folgenden Funktionen:

- Gewährleistung, seitens der betroffenen Personen, der zeitgerechten Durchführung aller Berichterstattungstätigkeiten betreffend die Einhaltung des Modells;
- Untersuchung und Bewertung sämtlicher erhaltener Informationen bzw. Meldungen über die Einhaltung des Modells, einschließlich in Hinblick auf etwaige Verstöße dagegen;
- Mitteilung an die zuständigen Organe über die durchgeführte Tätigkeit, die entsprechenden Ergebnisse und die geplanten Tätigkeiten;
- Meldung etwaiger Verstöße gegen das Modell und der entsprechenden Verantwortlichen an die zuständigen Organe, zwecks Ergreifen der geeigneten Maßnahmen; dazu wird die für den konkreten Fall am geeignetsten erachtete Sanktion vorgeschlagen;
- im Fall von Kontrollen seitens der Vertreter der Institutionen, einschließlich der öffentlichen Behörden, sind den Aufsichtsbehörden die notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

14.4. Prüfungen

Das vorliegende Modell wird unter anderem den folgenden Überprüfungen unterzogen, welche die Gesellschaft in Zusammenarbeit mit den zuständigen Unternehmensfunktionen durchführt.

(i) Prüfung von Unterlagen:

Das Aufsichtsorgan überprüft halbjährlich die wichtigsten Gesellschaftsakten (Beschlüsse, Satzungsänderungen, Jahresabschlüsse und dazugehörige Berichte) sowie die bedeutendsten Verträge, welche die Gesellschaft in risikobehafteten Tätigkeitsbereichen gemäß den vom Aufsichtsorgan festgelegten Kriterien abgeschlossen hat.

(ii) Prüfungen der Verfahren:

Das Aufsichtsorgan überprüft kontinuierlich die effiziente Umsetzung und die tatsächliche Funktionsweise des Modells. Halbjährlich nimmt das Aufsichtsorgan in Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Unternehmensfunktionen eine Gesamtbewertung der im Laufe des Jahres erhaltenen Meldungen, der diesbezüglich ergriffenen Maßnahmen sowie der als riskant erachteten Ereignisse vor.

Das Aufsichtsorgan der Gesellschaft stellt die oben genannten Prüfungen analytisch dar und erläutert die angewendeten Methoden und die erzielten Ergebnisse in seinem Halbjahresbericht an den Aufsichtsrat und an den Vorstand der Gesellschaft.

14.5. Unabhängigkeit

Der Vorstand ergreift Maßnahmen zum Schutz der Unabhängigkeit des Aufsichtsorgans, um etwaige Risiken in Hinblick auf Vergeltung, diskriminierende oder für ihn nachteilige Verhaltensweisen in Bezug auf die durchgeführte Tätigkeit zu vermeiden.

Bezüglich sämtlicher Aspekte in Hinblick auf die Beziehungen zwischen Aufsichtsorgan und Gesellschaft ist ausschließlich der Aufsichtsrat als Ansprechpartner des Aufsichtsorgans beschlussfähig.

15. INFORMATION UND SCHULUNG ZUM THEMA ORGANISATIONSMODELL

Das Modell und seine Anlagen entsprechen den spezifischen Bestimmungen des Dekrets und zielen darauf ab, die Begehung von besonderen Arten von Straftaten zu vermeiden, die zusätzlich zur strafrechtlichen Haftung der potentiellen Täter auch die verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaft mit sich ziehen.

Speziell für das Modell ist eine eigene Kommunikations- und Schulungsstruktur vorgesehen, die darauf abzielt, die Mitarbeiter der Gesellschaft über die Inhalte des Dekrets und die entsprechenden Auswirkungen zu informieren; die Kommunikations- und Schulungsmodalitäten werden vom Unternehmen festgelegt und fallen in den Rahmen spezieller Fortbildungsprogramme, für welche die erforderlichen Überprüfungen seitens des Aufsichtsorgans in Hinblick auf die Häufigkeit und die Qualität des Inhalts vorgesehen sind.

Die Aktualisierungen und Anpassungen des Modells bzw. der diesbezüglichen Verfahren bzw. Vorgangsweisen werden dem Aufsichtsorgan mitgeteilt und durch eigene Mitteilungen bekanntgegeben, die per E-Mail versandt oder auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht werden

Das Modell ist so strukturiert, um in Hinblick auf die einschlägig geltenden Bestimmungen sowohl in Italien als auch in Österreich Gültigkeit zu erlangen.

15.1. Erstmitteilung

Das gesamte zum Zeitpunkt des Genehmigungsbeschlusses im Betrieb eingestellte Personal wird über die Einführung des Organisationsmodells unterrichtet. Den neuen Arbeitnehmern und den sonstigen Mitarbeitern wird ein Schulungsset ausgehändigt, mit dem die Kenntnis und das Verständnis der Mechanismen und der Logiken des G.v.D. Nr. 231/2001 und des Organisationsmodells der Gesellschaft gewährleistet werden soll. Die Personalleitung bewertet in Koordination mit dem Aufsichtsorgan die Möglichkeit, in die Personaleinstellungskriterien die Zustimmung zu den im vorliegenden Modell enthaltenen Werten und die Bereitschaft zur Einhaltung dieser aufzunehmen.

Für Dritte, die zur Einhaltung des Modells verpflichtet sind, wird ein Auszug des Modells auf der Internetseite veröffentlicht. In diesem Auszug sind die Sanktionen festzulegen, die für die externen Mitarbeiter, die Dienstleistungsgesellschaft und die Partner vorgesehen sind, die allesamt mit den als am besten geeignet erachteten Mitteln über die Veröffentlichung des Auszugs auf der Internetseite informiert werden müssen.

Über die erfolgte Aushändigung und die Verpflichtungen seitens der Empfänger zur Einhaltung der im Modell vorgesehenen Regeln werden Dokumente aufbewahrt, die zu den Akten des Aufsichtsorgans gelegt werden.

15.2. Die Einschulung

Die Einschulung, die darauf abzielt, das Dekret, das Modell und die Verhaltensregeln zur Kenntnis zu bringen, wurde bereits von der BBT SE durchgeführt und wurde in Bezug auf den Inhalt und die Durchführung nach Qualifikation der Adressaten sowie nach Risikostufe des jeweiligen Tätigkeitsbereichs unterteilt.

Die Einschulung wurde, da sie verpflichtend ist, von der Gesellschaft bei Umsetzung des Modells festgelegt und wird anschließend im Zuge der nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen veranlasst.

Die BBT SE legt vorab den Mindestinhalt der Kurse, die Häufigkeit, die Teilnahmepflicht und die Modalitäten zur Durchführung der Kontrollen fest, mit denen überprüft wird, ob alle festgelegten Bestimmungen umgesetzt wurden. Ebenso muss eine mindestens jährlich stattfindende, spezielle Schulung für das Aufsichtsorgan vorgesehen werden.

Die Gesellschaft fördert die Mitteilung und die Einbeziehung der Adressaten des Modells im Rahmen der jeweiligen Rollen, Funktionen und Verantwortungsbereiche im Zusammenhang mit der Sicherheit am Arbeitsplatz, mit besonderer Berücksichtigung der folgenden Faktoren:

- Risiken für die Sicherheit und die Gesundheit im Zusammenhang mit der Gesellschaftstätigkeit;
- angewendete Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen;
- spezifische Risiken, denen jeder Mitarbeiter im Rahmen seines jeweiligen Tätigkeitsbereichs ausgesetzt ist;
- Verfahren betreffend Erste Hilfe, Brandschutz, Evakuation der Arbeiter;
- Ernennung der Personen, denen spezifische Aufgaben im Bereich GSA übertragen werden (zum Beispiel RSPP, ASPP, APS, API, RLS, zuständiger Betriebsarzt).

Die Gesellschaft fördert ferner die Schulung der Adressaten des Modells im Rahmen der jeweiligen Rollen, Funktionen und Verantwortungsbereiche in Hinblick auf GSA, um ein geeignetes Bewusstsein, sowohl in Hinblick auf die Bedeutung der Konformität der Handlungen mit dem Modell, als auch der möglichen Folgen in Zusammenhang mit Verstößen gegen das Modell sicherzustellen; in diesem Kontext wird der Ausbildung von Personen, die Aufgaben im Bereich GSA ausführen, besondere Bedeutung beigemessen.

Zu diesem Zweck wird von der Gesellschaft ein Programm zur Schulung der Adressaten des Modells erarbeitet, dokumentiert, umgesetzt, überwacht und aktualisiert – mit besonderem Augenmerk auf die neu eingestellten Mitarbeiter, für die eine besondere Qualifizierung im Bereich GPA, auch in Hinblick auf die betriebliche Sicherheit und auf die verschiedenen Risikoprofile (zum Beispiel Brandschutzteam, Erste Hilfe, Sicherheitsbeauftragte etc.) erforderlich ist.

Insbesondere ist vorgesehen, dass die Schulung und die Ausbildung auf den Arbeitsplatz sowie auf die Aufgaben, die den Mitarbeitern u. a. bei Einstellung übertragen wurden, auf die Übertragung oder die Änderung von Aufgaben bzw. auf die Einführung von neuen Arbeitsgeräten oder neuen Technologien abzustimmen ist.

15.3. Auswahl und Information der Berater und Partner (einschließlich Auftragnehmer)

Die Wirksamkeit des vorliegenden Modells kann durch die Herstellung einer Zusammenarbeit mit Personen, die nicht an den Zielen und an den darin vorgesehenen Werten beteiligt sind, beeinträchtigt werden.

Um dies zu vermeiden, wendet die Gesellschaft Kriterien für die Auswahl von Beratern und Partnern an, die auf die Förderung der Einhaltung und der Umsetzung dieses Modells ausgerichtet sind und unterrichtet diese Berater und Partner über die von der Gesellschaft im jeweiligen Zuständigkeitsbereich angewendeten Verfahren und Kriterien.

Ferner können den gesellschaftsexternen Subjekten (Berater, Partner und Lieferanten) entsprechende Informationsblätter über die von der Gesellschaft auf der Grundlage dieses Modells angewendeten Strategien und Verfahren sowie die Texte der dabei gewöhnlich verwendeten Vertragsklauseln ausgehändigt werden.

16. DAS SANKTIONSSYSTEM

Das vorliegende Modell ist wesentlicher Bestandteil der Disziplinarmaßnahmen, die das zugunsten der Gesellschaft, in welcher Form auch immer geleistete Arbeitsverhältnis regeln. Die von den Arbeitnehmern und den sonstigen Mitarbeitern gezeigten Verhaltensweisen, mit welchen die einzelnen, im Modell genannten Verhaltensregeln verletzt oder umgangen werden bzw. welche die Funktionsweise des Modells behindern, gelten als Disziplinarvergehen, die mit den kollektivvertraglich vorgesehenen Sanktionen, einschließlich jener, die eine Entlassung zur Folge haben, bedroht werden.

Das System sieht ferner die Anwendung von Sanktionen gegen den Vorstand, den Aufsichtsrat, Prüfer, Mitarbeiter sowie alle sonstigen „Adressaten des Modells“ vor, die als solche zur Einhaltung des Systems verpflichtet sind.

Diese Sanktionen kommen unabhängig von einer eventuellen Verhängung gerichtlicher Strafen gegen die Täter zur Anwendung. Die im Modell festgelegten Verhaltensregeln werden von der Gesellschaft eigenständig, unabhängig von jenem Vergehen, in dessen Rahmen eventuelle abweichende Verhaltensweisen auftreten können, übernommen; daher wird bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens so wie bei Verhängung der nachfolgend angeführten Sanktionen eine eventuelle Einleitung bzw. der Ausgang eventueller Strafverfahren, welche die gleichen Verhaltensweisen zum Gegenstand haben, die in Hinblick auf dieses Sanktionssystem relevant sind, nicht berücksichtigt.

Die Anwendung des Sanktionssystems kann Gegenstand von Informationsanfragen und von Prüfungen durch das Aufsichtsorgan sein.

Es wird ferner vereinbart, dass das nachfolgend beschriebene Sanktionssystem auch bei Verletzung der Bestimmungen im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz anwendbar ist, da keine spezifischen Sanktionen bei Verstößen gegen die von der Gesellschaft angewendeten Vorschriften zur Prävention vorgesehen sind.

Unbeschadet der anwendbaren kollektivvertraglichen Bestimmungen gelten auch sämtliche, u. a. fahrlässige Verhaltensweisen, sowohl Handlungen als auch Unterlassungen, welche die Wirksamkeit des Modells als Mittel zur Vorbeugung der im Dekret genannten Straftaten beeinträchtigen könnten, als Verstöße gegen das Modell, was die Verhängung der nachfolgend beschriebenen Sanktionen zur Folge hat.

Das vorliegende Sanktionssystem entspricht den geltenden Vorschriften, einschließlich der kollektivvertraglich vorgesehenen Bestimmungen, sofern diese anwendbar sind, und stellt eine Ergänzung der gesetzlichen bzw. der sonstigen geltenden Bestimmungen und der sonstigen innerbetrieblichen, einschließlich der disziplinarrechtlichen Vorschriften dar.

Die Adressaten dieses Sanktionssystems können sämtliche Rechte, einschließlich Beanstandungen bzw. Einwände gegen die Disziplinarmaßnahme oder die Bestellung eines Schiedsgerichtes ausüben, die ihnen im Sinne der Gesetze, der Vorschriften oder der Verträge (einschließlich Kollektivvertrag) bzw. der betrieblichen Regelungen zustehen.

Die Sanktionen werden gemäß den Bestimmungen des nachfolgenden Punktes sowie, sofern anwendbar, des Kollektivvertrags verhängt.

Vorliegendes Disziplinarsystem wird den Führungskräften und den Mitarbeitern auf elektronischem Datenträger oder telematisch übermittelt, im betrieblichen Intranet veröffentlicht und an einem allseits zugänglichen Ort ausgehängt, um die vollständige Kenntnis seitens aller Adressaten zu gewährleisten. Ferner wird es den Mitarbeitern, den Beratern sowie den Partnern (einschließlich Auftragnehmer) und Lieferanten ausgehändigt.

Dieses Sanktionssystem kann auf die mit italienischem Arbeitsvertrag eingestellten Adressaten des Modells angewendet werden. Handelt es sich hingegen um Personen, die mit österreichischem Arbeitsvertrag eingestellt wurden, gelten die österreichischen Rechtsbestimmungen, die bei Verletzung der Arbeitnehmerpflichten Sanktionen (mit entsprechenden Anwendungsmodalitäten) vorsehen, die auf den Zuständigkeitsbereich abgestimmt sind, sofern es diesbezüglich Unterscheidungen gibt.

Gegen den Wirtschaftsprüfer werden, sofern er Österreicher ist, die vertraglich vereinbarten Sanktionen verhängt; das gleiche gilt für die Dienstleistungsgesellschaft und den Partner.

16.1. Kriterien zur Abstufung der Sanktionen

Die Art und das Ausmaß der einzelnen, nachstehend aufgeführten Sanktionen wird von der Unternehmensführung auf Grundlage der folgenden Aspekte bestimmt:

- Vorsatz der Handlung bzw. Grad der Fahrlässigkeit, der Unvorsichtigkeit oder der Untüchtigkeit, auch in Hinblick auf die Vorhersehbarkeit des Ereignisses;
- Gesamtverhalten des Mitarbeiters, mit besonderer Berücksichtigung etwaiger Vorstrafen im zulässigen gesetzlichen Umfang;
- sonstige besondere Umstände in Zusammenhang mit dem Ordnungsverstoß, wie Verhaltensweisen und Umstände, unter denen dieser begangen wurde.

Insbesondere wird die **Schwere** des Verhaltens in aufsteigender Reihenfolge festgelegt, je nachdem, ob es sich um einen der folgenden Verstöße handelt:

- Verstöße gegen das Modell in Bereichen, die **als nicht „straftatgefährdet“ eingestuft wurden** (s. Sonderteil) in Bezug auf die zuwiderhandelnde Person;
- Verstöße gegen das Modell in Bereichen, die **als „straftatgefährdet“ eingestuft wurden** (s. Sonderteil) in Bezug auf die zuwiderhandelnde Person;
- Verstoß gegen das Modell, der **ausschließlich das objektive Element** (Tatbestand) einer der im Sinne des G.v.D. Nr. 231/2001 relevanten Straftat, nicht jedoch das subjektive Element (Vorsatz, Fahrlässigkeit) beinhaltet, es sei denn, die zuwiderhandelnde Person weist nach, dass ihr (verbotenes) Verhalten durch ihre Bemühungen nicht konkret vermieden werden konnte;
- Verstoß gegen das Modell, der abgesehen vom objektiven Element auch **das subjektive Element der leichten Fahrlässigkeit** beinhaltet;
- Verstoß gegen das Modell, der **das objektive und das subjektive Element der groben Fahrlässigkeit oder des Vorsatzes** beinhaltet oder die Gesellschaft jedenfalls in eine Gefahrensituation in Hinblick auf die Konfrontation mit der im Dekret genannten Verantwortung bringt.

Ebenso wird die **Schwere** des Verhaltens in Bezug auf den Bereich **Gesundheit und Arbeitssicherheit** in aufsteigender Reihenfolge bewertet, je nachdem, ob es sich um einen der folgenden Verstöße handelt:

- Verstoß gegen das Modell, der eine **konkrete Gefahr** für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt;
- Verstoß gegen das Modell, der eine **Verletzung** der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt;
- Verstoß gegen das Modell, der eine **als schwer zu definierende Beeinträchtigung** (s. Art. 583, Abs. 1 StGB) der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt;
- Verstoß gegen das Modell, der eine **als sehr schwer zu definierende Beeinträchtigung** (s. Art. 583, Abs. 1 StGB) der körperlichen Unversehrtheit, **oder auch den Tod** einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt;

Die Feststellung der Art der Sanktion und die entsprechende Verhängung erfolgt entsprechend der Verhältnismäßigkeit und der Angemessenheit.

Zu diesen Zwecken wird erläutert, dass folgende Aspekte als erschwerende Umstände betrachtet werden:

- wiederholte Tatbegehung;
- Beteiligung mehrerer Personen an der Begehung des Verstoßes;
- Verhalten, das Anlass zu mehreren Verstößen gibt, wobei der schwerste mit einer verschärften Sanktion behaftet wird.

16.2. Maßnahmen für Arbeitnehmer

Die gegen Arbeitnehmer verhängbaren Sanktionen entsprechen den im betrieblichen Disziplinarsystem in Umsetzung der Bestimmungen von Artikel 7 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 genannten Sanktionen und nehmen Bezug auf die disziplinarrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrags für freie Berufe.

Insbesondere werden in Anwendung der im Kollektivvertrag festgehaltenen und derzeit im Betrieb geltenden Kriterien, die auf die Übereinstimmung zwischen den Vergehen der Mitarbeiter und den entsprechenden Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen die im Modell enthaltenen Vorschriften, einschließlich nicht erfolgter Verständigung des Aufsichtsorgans, abzielen, je nach Schwere folgende Sanktionen verhängt.

In den folgenden Fällen wird der Arbeitnehmer **mündlich gemahnt**:

- bei Nichteinhaltung und/oder Verletzung von Vertragsbestimmungen oder von Richtlinien und Anweisungen, die von der Unternehmensführung, den Vorgesetzten oder allgemein von der Gesellschaft erteilt wurden; d. h. bei nicht im Einklang mit den Bestimmungen dieses Modells stehenden Verhaltensweisen;
- bei Fahrlässigkeit in der Ausführung der Arbeit in Zusammenhang mit den Bestimmungen dieses Modells;

sofern diese Verstöße in den **als nicht „straftatgefährdet“ eingestuften** Bereichen (s. Sonderteil) in Bezug auf die zuwiderhandelnde Person erfolgten bzw. wenn der Verstoß eine **konkrete Gefahr** für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt.

In den folgenden Fällen wird der Arbeitnehmer **schriftlich gemahnt**:

- bei Nichteinhaltung und/oder Verletzung von Vertragsbestimmungen oder von Richtlinien und Anweisungen, die von der Unternehmensführung, den Vorgesetzten oder allgemein von der Gesellschaft erteilt wurden; d. h. bei nicht im Einklang mit den Bestimmungen dieses Modells stehenden Verhaltensweisen;
- bei Fahrlässigkeit in der Ausführung der Arbeit in Zusammenhang mit den Bestimmungen dieses Modells;

sofern diese Verstöße in den **als „straftatgefährdet“ eingestuften** Bereichen (s. Sonderteil) in Bezug auf die zuwiderhandelnde Person erfolgten bzw. wenn der Verstoß eine **konkrete Gefahr** für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt.

In den folgenden Fällen wird gegen den Arbeitnehmer eine **Geldstrafe im Ausmaß von bis zu vier bezahlten Arbeitsstunden** verhängt:

- bei Nichteinhaltung und/oder Verletzung von Vertragsbestimmungen oder von Richtlinien und Anweisungen, die von der Unternehmensführung, den Vorgesetzten oder allgemein von der Gesellschaft erteilt wurden; d. h. bei nicht im Einklang mit den Bestimmungen dieses Modells stehenden Verhaltensweisen;
- bei Fahrlässigkeit in der Ausführung der Arbeit in Zusammenhang mit den Bestimmungen dieses Modells;

sofern der Verstoß **ausschließlich das objektive Element** (Tatbestand) einer der im Sinne des G.v.D. Nr. 231/2001 relevanten Straftat, nicht jedoch das subjektive Element (Vorsatz, Fahrlässigkeit) beinhaltet bzw. wenn dadurch eine **Beeinträchtigung** der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, entsteht, es sei denn, die zuwiderhandelnde Person weist nach, dass ihr (verbotenes) Verhalten durch ihre Bemühungen nicht konkret vermieden werden konnte.

In den folgenden Fällen wird der Arbeitnehmer für einen Zeitraum von nicht mehr als 10 Tagen **vom Dienst suspendiert** und die Zahlung seines Gehalts wird während dieser Zeit eingestellt:

- bei Nichteinhaltung und/oder Verletzung von Vertragsbestimmungen oder von Richtlinien und Anweisungen, die von der Unternehmensführung, den Vorgesetzten oder allgemein von der Gesellschaft erteilt wurden; d. h. bei nicht im Einklang mit den Bestimmungen dieses Modells stehenden Verhaltensweisen;
- bei Fahrlässigkeit in der Ausführung der Arbeit in Zusammenhang mit den Bestimmungen dieses Modells;

sofern der Verstoß zusätzlich zum objektiven Element (Tatbestand) auch das **subjektive Element der leichten Fahrlässigkeit** beinhaltet bzw. eine **Beeinträchtigung** der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt.

In den folgenden Fällen wird der Arbeitnehmer **aus gerechtfertigten Gründen entlassen**:

- bei Nichteinhaltung und/oder Verletzung von Vertragsbestimmungen oder von Richtlinien und Anweisungen, die von der Unternehmensführung, den Vorgesetzten oder allgemein von der Gesellschaft erteilt wurden; d. h. bei nicht im Einklang mit den Bestimmungen dieses Modells stehenden Verhaltensweisen;
- bei Fahrlässigkeit in der Ausführung der Arbeit in Zusammenhang mit den Bestimmungen dieses Modells;

sofern der Verstoß zusätzlich zum objektiven Element (Tatbestand) auch das **subjektive Element der schweren Fahrlässigkeit oder des Vorsatzes** beinhaltet bzw. wenn die Gesellschaft dadurch in konkrete Gefahr in Hinblick auf die Konfrontation mit der im Dekret genannten Verantwortung gebracht wird bzw. eine als **schwer zu definierende Beeinträchtigung** (s. Art. 583, Abs. 1, StGB) der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, entsteht.

In den folgenden Fällen wird der Arbeitnehmer **aus triftigen Gründen entlassen**:

- modellwidriges Verhalten, das **derart schwerwiegend** ist, sei es aufgrund von Vorsätzlichkeit oder aufgrund seiner besonderen Art, **dass dadurch das Vertrauen**, auf dem das Arbeitsverhältnis gründet, **zerstört wird** und welches keine, wenn auch nur provisorische Fortführung desselben aufgrund nicht mit den Bestimmungen dieses Modells übereinstimmenden Verhaltensweisen ermöglicht bzw. die konkrete Verhängung von im Dekret vorgesehenen Maßnahmen gegen die Gesellschaft vorsieht bzw. wenn es durch dieses Verhalten zu einer **als sehr schwer zu definierenden Beeinträchtigung** (s. Art. 583, Abs. 1, StGB) der körperlichen Unversehrtheit, einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, **oder auch zum Tod** kommt.

16.3. Maßnahmen für Führungskräfte (einschließlich Generaldirektor, sofern vorhanden und Angestellter der Gesellschaft)

Wenn die Führungskraft in den Unternehmensbereichen ein nicht mit den Bestimmungen des Modells übereinstimmendes Verhalten, einschließlich eine unterlassene Benachrichtigung des Aufsichtsorgans, zeigt bzw. wenn sie die ihr untergeordneten Personen nicht angemessen führt bzw. beaufsichtigt, werden gegen den Verantwortlichen in Übereinstimmung mit dem gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für Führungskräfte sowie den gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Art. 2118 und 2119 ital. Zivilgesetzbuch) die am geeignetsten erachteten Maßnahmen verhängt.

Insbesondere werden die folgenden Sanktionen verhängt (die sich an den auf die anderen Mitarbeiter anwendbaren Bestimmungen orientieren, so wie es gemäß Artikel 27 des Kollektivvertrags – Führungskräfte von Industriebetrieben – sowie im Sinne der einschlägigen rechtlichen Interpretationen zulässig ist), unbeschadet eventueller anderer Bestimmungen im Rahmen des geltenden Kollektivvertrags.

Die **mündliche Mahnung** bei Verstößen gegen das Modell in den **als „nicht straftatgefährdet“ eingestuften** Bereichen (s. Sonderteil) in Bezug auf die zuwiderhandelnde Person bzw. wenn der Verstoß eine **konkrete Gefahr** für die körperliche

Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt.

Die **schriftliche Mahnung** bei Verstößen gegen das Modell in den **als „straftatgefährdet“ eingestuften** Bereichen (s. Sonderteil) in Bezug auf die zuwiderhandelnde Person bzw. wenn der Verstoß eine **konkrete Gefahr** für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt.

Die **Geldstrafe**, in dem vom konkret anwendbaren Kollektivvertrag vorgesehenen Ausmaß, wenn man von einem Verstoß gegen das Modell ausgeht, der **ausschließlich das objektive Element** (Tatbestand) einer der im Sinne des G.v.D. Nr. 231/2001 relevanten Straftat, nicht jedoch das subjektive Element (Vorsatz, Fahrlässigkeit) beinhaltet bzw. wenn dadurch eine **Beeinträchtigung** der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, entsteht, es sei denn, die zuwiderhandelnde Person weist nach, dass ihr (verbotenes) Verhalten durch ihre Bemühungen nicht konkret vermieden werden konnte.

Die **Suspendierung vom Dienst und die Einstellung der Gehaltszahlung** bis zu dem vom konkret anwendbaren Kollektivvertrag vorgesehenen Ausmaß, wenn man von einem Verstoß gegen das Modell ausgeht, der **nicht nur das objektive Element** (Tatbestand), sondern auch **das subjektive Element der leichten Fahrlässigkeit** beinhaltet bzw. wenn dadurch eine **Beeinträchtigung** der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, entsteht.

Die **Entlassung mit Kündigungsfrist** bei Verstößen gegen das Modell, sofern dieser zusätzlich zum objektiven Element (Tatbestand) auch das **subjektive Element der schweren Fahrlässigkeit oder des Vorsatzes** beinhaltet bzw. wenn die Gesellschaft dadurch in konkrete Gefahr in Hinblick auf die Konfrontation mit der im Dekret genannten Verantwortung gebracht wird bzw. wenn dadurch eine als **schwer** zu definierende **Beeinträchtigung** (s. Art. 583, Abs. 1, StGB) der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, entsteht.

Die **fristlose Entlassung**, im Fall eines **derart schwerwiegenden** Verstoßes gegen das Modell, sei es aufgrund von Vorsätzlichkeit oder aufgrund seiner besonderen Art, **dass dadurch das Vertrauen**, auf dem das Arbeitsverhältnis gründet, **zerstört wird** und welches keine, wenn auch nur provisorische Fortführung desselben aufgrund nicht mit den Bestimmungen dieses Modells übereinstimmenden Verhaltensweisen ermöglicht bzw. die konkrete Verhängung von im Dekret vorgesehenen Maßnahmen gegen die Gesellschaft vorsieht bzw. wenn es durch dieses Verhalten zu einer **als sehr schwer zu definierenden Beeinträchtigung** (s. Art. 583, Abs. 1, StGB) der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, **oder auch zum Tod** kommt.

16.4. Maßnahmen für den Vorstand, den Aufsichtsrat, den Rechnungsprüfer sowie gegebenenfalls den Generaldirektor (sofern nicht Angestellter der Gesellschaft)

Sollte ein Verstoß gegen das vorliegende Modell seitens eines oder mehrerer der genannten Subjekte festgestellt werden, werden die folgenden Sanktionen verhängt:

Die schriftliche Mahnung bei Verstößen gegen das Modell in den **als „nicht straftatgefährdet“ eingestuften** Bereichen (s. Sonderteil) in Bezug auf die zuwiderhandelnde Person bzw. wenn der Verstoß eine **konkrete Gefahr** für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellt.

Die **Aufforderung** zur genauen Einhaltung des Modells im Fall von Verstößen gegen dieses in den **als „straftatgefährdet“ eingestuften** Bereichen (s. Sonderteil) in Bezug auf die zuwiderhandelnde Person bzw. bei Verstößen, die **ausschließlich das objektive Element** (Tatbestand) einer der im Sinne des G.v.D. Nr. 231/2001 relevanten Straftat, nicht jedoch das subjektive Element (Vorsatz, Fahrlässigkeit) beinhalten bzw. wenn dadurch eine **Beeinträchtigung** der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, entsteht, es sei denn, die zuwiderhandelnde Person weist nach, dass ihr (verbotenes) Verhalten durch ihre Bemühungen nicht konkret vermieden werden konnte.

Die **Kürzung** der Vergütungen bzw. des vorgesehenen Entgelts für den Wirtschaftsprüfer von bis zu 50% im Fall von Verstößen gegen das Modell, die das objektive Element (Tatsache) eines der im Sinne des G.v.D. Nr. 231/2001 relevanten Straftat und **das subjektive Element der leichten Fahrlässigkeit** beinhalten bzw. eine als schwer zu definierende Beeinträchtigung (s. Art. 583, Abs. 1, StGB) der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellen.

Die **Abberufung** aus dem Amt bei Verstößen gegen das Modell, sofern diese zusätzlich zum objektiven Element (Tatbestand) auch das **subjektive Element der schweren Fahrlässigkeit oder des Vorsatzes** beinhalten bzw. wenn die Gesellschaft dadurch in konkrete Gefahr in Hinblick auf die Konfrontation mit der im Dekret genannten Verantwortung gebracht wird bzw. wenn es dadurch zu einer als **sehr schwer** zu definierenden **Beeinträchtigung** (s. Art. 583, Abs. 1, StGB) der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, **oder auch zum Tod** kommt.

Richtet sich der Verstoß gegen einen Geschäftsführer, der mit der Gesellschaft in einem Dienstverhältnis steht, werden die für Führungskräfte vorgesehenen Sanktionen verhängt (s. oben).

Wird als Sanktion die Entlassung, mit oder ohne Kündigungsfrist, verhängt, wird der Geschäftsführer zudem vom Amt abberufen.

16.5. Maßnahmen für externe Mitarbeiter (Dienstleistungsgesellschaften und Partner, einschließlich Auftragnehmer)

Die Wirksamkeit des Modells erstreckt sich auch auf externe Mitarbeiter und Partner der BBT SE. Diesbezüglich wird hervorgehoben, dass jedes nicht dem Modell entsprechende Verhalten, das die oben genannten Personen an den Tag legen und welches das Risiko der Begehung einer im Dekret Nr. 231 vorgesehenen Straftat mit sich zieht, im Sinne der spezifischen Vertragsklauseln zur Auflösung des Vertrags mit der Gesellschaft führen kann, unbeschadet eines eventuellen Schadenersatzantrages, wie bei Anwendung der vom Dekret vorgesehenen Maßnahmen durch den Richter, sofern aus obgenanntem Verhalten der Gesellschaft konkrete Schäden entstehen.

16.6. Schadenersatzansprüche

Unbeschadet bleibt in jedem Fall eine etwaige Schadenersatzforderung, sofern aus den strafbaren Verhaltensweisen der Gesellschaft konkrete Schäden entstanden sind, wie im Fall der Verhängung von im Dekret vorgesehenen Maßnahmen durch den Richter.

17. VERFAHREN ZUR VERHÄNGUNG VON SANKTIONEN

17.1. Vorbemerkungen

Die Verhängung von Sanktionen gemäß dem im gegenständlichen Modell vorgesehenen Punkt über das Sanktionssystem erfolgt in zwei Phasen:

- Phase, in der der Betroffene mit dem Verstoß konfrontiert wird;
- Phase, in der eine Sanktion festgelegt und anschließend verhängt wird.

Im Folgenden werden die Verfahren, die je nach betroffener Personengruppe in den beiden Phasen durchzuführen sind, dargelegt.

17.2. Angestellte

Phase der Konfrontation: Das Disziplinarverfahren beginnt mit der Meldung seitens des Aufsichtsgremiums oder des Abteilungs- oder Bereichsleiters oder jedes anderen Vorgesetzten („Leiter“) an jenen Mitarbeiter, der in der Gesellschaft die Funktion des Personalverantwortlichen einnimmt.

Veranlassung für eine Meldung seitens des Aufsichtsgremiums ist entweder eine im Zuge einer Inspektion oder anderer Tätigkeiten getätigte Entdeckung oder ein erhaltener Hinweis. Falls eine Meldung von einem Leiter getätigt wird, informiert der Personalverantwortliche das Aufsichtsgremium, das eventuell eine weiterführende Inspektion durchführt.

Der Personalverantwortliche bewertet mit Unterstützung des Aufsichtsgremiums, auch auf Grundlage etwaiger vom Leiter zu liefernder Zusatzinformationen, die Sachlage. Nach dieser Bewertung archiviert der Personalverantwortliche, bei fehlenden Voraussetzungen, die Angelegenheit oder konfrontiert, im gegensätzlichen Fall, den Betroffenen mit dem Verstoß mittels eines entsprechenden Schreibens.

Gegenstand der Mitteilung sind das beanstandete Verhalten, die Festlegungen des gegenständlichen Modells, gegen die verstoßen wurde, sowie der Hinweis auf die Möglichkeit der schriftlichen Einbringung etwaiger Gegenstellungnahmen bzw. Rechtfertigungen binnen 8 Tagen nach Erhalt der Mitteilung bzw. auf die Möglichkeit des Zurückgreifens auf einen Vertreter der Gewerkschaft, dessen Mitglied der Mitarbeiter ist oder der er eine entsprechende Vollmacht erteilt.

Phase der Festlegung und der Verhängung von Sanktionen

Nach Bewertung etwaiger Gegenstellungnahmen (mit Unterstützung des Aufsichtsgremiums) geht der Personalverantwortliche, sofern erforderlich, zur Festlegung und Verhängung der Sanktionen über.

Die Sanktion darf nicht vor Ablauf der oben angeführten 8 Tage (Frist für Gegenstellungnahmen) verhängt werden und die Verhängung der Sanktion muss dem Betroffenen binnen 8 Tagen nach Ablauf der zur Einbringung von Gegenstellungnahmen bzw. schriftlichen Rechtfertigungen gewährten Frist mitgeteilt werden.

Der Personalverantwortliche überprüft, ob die Verhängung der Sanktion gemäß den geltenden Gesetzen und Verordnungen, den betrieblichen Verordnungen, sofern anwendbar, sowie gemäß den Vorgaben des Kollektivvertrags, erfolgt.

Der sanktionierte Mitarbeiter hat die Möglichkeit die Gerichtsbehörde mit der Angelegenheit zu befassen oder, binnen 20 Tagen nach Erhalt der Disziplinarmaßnahme, die Einrichtung einer Schlichtungs- und Schiedsstelle zu veranlassen. In diesem Fall wird bis zur Entscheidung der Gerichtsbehörde oder der Schlichtungsstelle keine Sanktion verhängt.

Der hat das Aufsichtsgremium über die Verhängung der Sanktion zu informieren, sowie über etwaige Schritte, die der Mitarbeiter hinsichtlich der Sanktion gesetzt hat.

17.3. Führungskräfte

Bei Führungskräften wird ebenfalls die oben dargelegte Vorgehensweise sowohl hinsichtlich der Konfrontation des Betroffenen mit dem Verstoß als auch hinsichtlich der Festlegung und der nachfolgenden Verhängung der Sanktion angewandt, mit der Ausnahme, dass die Sanktionen in diesem Fall direkt vom Vorstand beschlossen werden.

Der wird stets als Führungskraft angesehen und somit wird ,im Falle der Feststellung eines Verstoßes seinerseits bzw. eines Verstoßes der mit ihm in einem Zusammenhang steht, die gleiche Vorgehensweise wie für Angestellte angewandt, nur dass in diesem Fall die sonst vom eingenommene Rolle von jenem Vorstandsmitglied übernommen wird, das für die jeweilige Niederlassung zuständig ist.

17.4. Vorstand, Aufsichtsrat, Rechnungsprüfer sowie Generaldirektor (falls vorhanden und nicht Angestellter der Gesellschaft)

Phase der Konfrontation

Jeder der einen Verstoß gegen das gegenständliche Modell seitens eines Vorstandsmitgliedes, das nicht in einem Angestelltenverhältnis zur Gesellschaft steht, aufdeckt, hat das Aufsichtsgremium darüber zu informieren. Nach rascher Durchführung der notwendigen Ermittlungen hat das Aufsichtsgremium dem Aufsichtsrat einen Bericht mit folgenden Inhalten zu übermitteln:

- Identifizierung der verantwortlichen Person;
- Beschreibung des Verhaltens, das zum Verstoß geführt hat und der Festlegungen des gegenständlichen Modells, gegen die verstoßen wurde;
- Unterlagen und andere Elemente zum Beweis des Verstoßes;
- Vorschlag einer möglichen Sanktion.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat binnen sieben Tagen nach Erhalt des Berichts vom Aufsichtsgremium eine Mitteilung an das betroffene Vorstandsmitglied zu übersenden. Die Mitteilung hat schriftlich zu erfolgen und hat das beanstandete Verhalten sowie die Festlegungen im gegenständlichen Modell, gegen die verstoßen wurde, zu enthalten, wobei dem Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt wird Begründungen bzw. Stellungnahmen zur Entkräftung der Vorwürfe einzubringen.

Phase der Festlegung und der Verhängung von Sanktionen

Der Aufsichtsratsvorsitzende hat zudem rechtzeitig eine Aufsichtsratssitzung einzuberufen und binnen dreißig Tagen ab Erhalt des Berichtes des Aufsichtsgremiums abzuhalten. Bei dieser Sitzung, zu der auch das Aufsichtsgremium einzuladen ist, wird die Anhörung des Betroffenen festgelegt, der die Möglichkeit hat seine Gegenstellungnahme darzulegen. Falls keine weiteren Ermittlungen erforderlich sind und der Verstoß nachgewiesen wird, hat der Aufsichtsrat eine Sanktion festzulegen und diese zu begründen. Falls hingegen zusätzliche Ermittlungen erforderlich sind, hat der Vorsitzende eine neuerliche Sitzung des Aufsichtsrates einzuberufen und binnen 30 Tagen abzuhalten, wobei bei dieser Sitzung entweder die Archivierung der Angelegenheit oder die Verhängung der Sanktion beschlossen werden muss.

Die oben beschriebene Vorgehensweise findet, gemäß den anwendbaren Gesetzen, auch im Falle der Feststellung eines Verstoßes gegen das gegenständliche Modell seitens eines Aufsichtsrates oder eines Rechnungsprüfers Anwendung. Falls ein Aufsichtsrat betroffen ist, hat der Aufsichtsratsvorsitzende, nach Erteilung eines entsprechenden Auftrags durch den Aufsichtsrat, die Hauptversammlung für die entsprechenden Beschlussfassungen einzuberufen, falls die Sanktion die Kürzung der Vergütungen oder die Abberufung aus dem Amt betrifft.

18. AKTUALISIERUNG DES MODELLS

Änderungen, Ergänzungen und Abwandlungen des gegenständlichen Modells werden auf Vorschlag des Aufsichtsorgans vom Vorstand durchgeführt.

Bei relevanten Änderungen des gesetzlichen Rahmens oder der Gesellschaftsstruktur, die die Notwendigkeit der Abänderung des Modells nach sich ziehen, um dessen Wirksamkeit auch weiterhin zu gewährleisten, ist das Modell rechtzeitig abzuändern.

Das gegenständliche Modell muss zudem geändert werden, wenn darin enthaltenen Bestimmungen in größerem Maße missachtet oder umgangen werden, womit die Unzulänglichkeit des Organisations,- Verwaltungs- und Kontrollmodells aufgezeigt wird, das ja eingeführt wurde um Risiken effizient vorzubeugen.

Hinsichtlich der Fristen zur Aktualisierung des Modells wird auf den Punkt über die Umsetzung des Modells und dessen nachfolgende Änderungen verwiesen.

ALLGEMEINE PROZESSANWEISUNGEN ZUR PRÄVENTION

19. PROZESSANWEISUNG ZUR REGELUNG DER BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Mit gegenständlicher Prozessanweisung sollen die Beziehungen zu öffentlichen Stellen in Bezug auf nachfolgende Tätigkeiten geregelt werden:

- Verrichtungen bei der öffentlichen Verwaltung, die von grundlegender Bedeutung für den Betrieb der Gesellschaft sind;
- Überprüfungen und Inspektionen
- Ansuchen um öffentliche Gelder und deren Verwaltung

Zweck der gegenständlichen Prozessanweisung ist die Festlegung:

- der Rollen und Verantwortungsbereiche jener Mitarbeiter, die berechtigt sind Beziehungen mit den zuständigen öffentlichen Stellen einzugehen;
- eines Berichtswesens;
- eines Systems zur Archivierung relevanter Unterlagen, um die Nachverfolgbarkeit der erbrachten Tätigkeiten zu gewährleisten;

19.1. Verrichtungen bei der öffentlichen Verwaltung, Überprüfungen und Inspektionen

Jener Mitarbeiter, der berechtigt ist Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung zu unterhalten, hat alle jene Informationen und Unterlagen, die von der öffentlichen Verwaltung im Zuge von Überprüfungen und Inspektionen bzw. bei der Einholung von Genehmigungen, Lizenzen oder anderen Verwaltungsurkunden verlangt werden, zu übergeben.

Die übergebenen Informationen und Unterlagen müssen, sofern möglich, von den Verantwortlichen oder, im Falle deren Abwesenheit, von den im Vorfeld bestimmten Mitarbeitern überprüft und, sofern möglich, bei der Übergabe von diesen paraphiert werden.

Bei Abwesenheit des Verantwortlichen oder des dazu berechtigten Mitarbeiters muss jener Mitarbeiter, der als Erstes die Beziehungen zu den beteiligten öffentlichen Stellen unterhält, den Direktionsleiter informieren, der wiederum jenen Mitarbeiter bestimmt, der bei der Inspektion/Überprüfung/Ermittlung etc. anwesend zu sein hat.

In jedem Fall hat entweder der Verantwortliche oder jener Mitarbeiter, der als Erstes die Beziehungen zu den beteiligten öffentlichen Stellen unterhält, den Direktionsleiter unverzüglich über die Einleitung eines Inspektionsverfahrens in Kenntnis zu setzen.

Dieser hat zu bewerten, ob bei der Überprüfung/Inspektion der Leiter der Rechtsabteilung der Gesellschaft oder ein anderer, von ihm ernannter Mitarbeiter anwesend zu sein hat.

19.2. Ansuchen um öffentliche Gelder und deren Verwaltung

Für Ansuchen um Beiträge, Finanzierungen, Subventionen etc., die seitens der Region, anderer öffentlicher Stellen oder der Europäischen Union gewährt werden, ist die Vorbereitung entsprechender Unterlagen erforderlich.

Das Ansuchen muss von jener Person unterschrieben werden, die über die entsprechenden Vertretungsbefugnisse verfügt.

Die der öffentlichen Stelle vorgelegten Unterlagen müssen wahrheitsgetreu sein.

Umstände bzw. Informationen, die zur Gewährung von Finanzierungen von Bedeutung sind, dürfen nicht verschwiegen werden.

Öffentliche Gelder dürfen ausschließlich zu den in der Bekanntmachung angegebenen Zwecken verwendet werden.

19.3. Regelung der Informationsflüsse

– Meldung von Schwachstellen

Der zuständige Mitarbeiter hat dem Aufsichtsgremium unverzüglich jede Art von Schwachstelle, die im Zuge der Leistungserbringung eintritt, zur Kenntnis zu bringen.

– Nachverfolgbarkeit

Der für die Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung zuständige Mitarbeiter hat die erbrachten Tätigkeiten genau zu dokumentieren und die Nachverfolgbarkeit der auch von anderen Direktionen übergebenen Informationen oder Unterlagen zu gewährleisten. Dabei hat er auch jene Mitarbeiter anzuführen, die eventuell Beziehungen zu den beteiligten öffentlichen Stellen unterhalten haben.

– Protokollierung

Der für die Beziehungen zur öffentlichen Verwaltung zuständige Mitarbeiter hat über die Inspektion / Überprüfung bzw. über das Ansuchen um Fördergelder eine Zusammenfassung zu erstellen und etwaige, von der öffentlichen Verwaltung verfasste Protokolle beizulegen. Falls Schwachstellen aufgetreten sind, ist dem Aufsichtsgremium unverzüglich eine Kopie dieser Zusammenfassung zu übermitteln.

– Berichtswesen

Der Verantwortliche bzw. der von ihm ernannte Mitarbeiter hat regelmäßig einen Bericht über die Inspektionen/Überprüfungen/Ermittlungen/Ansuchen um Informationen/Ansuchen um Fördergelder zu erstellen und diesen dem Aufsichtsgremium entsprechend den von diesem festgesetzten Fristen zu übermitteln. Dieser Informationsfluss zielt darauf ab das Aufsichtsgremium in die Lage zu versetzen Kenntnis von deliktanfälligen Situationen zu haben sowie über die Anwendung des Organisationsmodells und des Verhaltenskodex zu

wachen. Trotzdem ist bei Auftreten jeglicher Art von Schwachstelle im Zuge der Leistungserbringung das Aufsichtsgremium rechtzeitig zu informieren.

– Aufbewahrung der Unterlagen

Alle Unterlagen zu Inspektionsverfahren (Berichte, Protokolle etc.) oder zu Ansuchen um Fördergelder sind seitens des Verantwortlichen zu archivieren und am Sitz der betroffenen Gesellschaft zu verwahren.

20. PRÄVENTIVE PROZESSANWEISUNG ZUR REGELUNG DER WIRTSCHAFTLICHEN BEZIEHUNGEN ZU AUSLÄNDISCHEN STELLEN ODER ZU STELLEN, DIE IN GEBIETEN MIT ERHÖHTEM RISIKO DER INFILTRATION DURCH MAFIA ODER ANDERE KRIMINELLE VEREINIGUNGEN TÄTIG SIND

Die gegenständliche Prozessanweisung stellt ein zusätzliches Verwaltungs- und Kontrollinstrument (Governance) eines Unternehmens dar, das für jene Funktionen und Abteilungen gedacht ist, die, wenn auch nur teilweise, in Gebieten mit einer hohen Kriminalitätsrate tätig sind. Ziel ist es die Risiken einer Infiltration durch kriminelle Vereinigungen zu bewältigen bzw. zu verringern.

Die gegenständliche Prozessanweisung muss nicht für alle Unternehmensbereiche angewandt werden, sondern kann auf spezifische Gebiete eingeschränkt werden, in denen das Risiko einer Infiltration durch die organisierte Kriminalität besteht.

Die gegenständliche Prozessanweisung zielt auf all jene ab, die bei der Erbringung der Unternehmenstätigkeiten beteiligt sind: Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Institutionen und andere Beteiligte.

Dort wo möglich soll vorab ein Gespräch mit den Behörden bzw. mit den vor Ort zuständigen und repräsentativen Stellen (Verwaltungsbeamte, Polizeipräsidenten, Polizei, Bürgermeister, Industrieverbände, Gewerkschaften oder etwaige vergleichbare Stellen, ehrenamtliche Verbände) stattfinden, um relevante Daten, Hinweise und Anhaltspunkte zu erhalten, die für die Festlegung einer Warnstufenskala bzw. von Bewertungskriterien notwendig sind.

20.1. Unterzeichnung von Verträgen mit anderen juristischen Personen

Um der Gefahr der Infiltration krimineller Vereinigungen bestmöglich entgegenzuwirken, ist eine größtmögliche Anzahl an Informationsquellen sowohl zum Zeitpunkt der Auswahl bzw. des ersten Kontakts mit größeren Lieferanten als auch bei der Bewertung ihres nachfolgenden Gebärens zu nützen.

Beim Abschluss eines Vertrags, bei der Vergabe von Leistungen an Dritte oder beim Eingehen einer Geschäftspartnerschaft bzw. einer Arbeitsgemeinschaft mit anderen Unternehmen ist die Erfüllung der Anforderungen an die berufliche Zuverlässigkeit bzw. Moral der Partner genau zu prüfen.

- Anforderung von Referenzen

Geschäftsbeziehungen sind nur mit Unternehmen, die über entsprechende Referenzen verfügen, einzugehen.

So sind auch für natürliche Personen oder gesetzliche Vertreter juristischer Personen entsprechende Nachweise einzufordern.

Es sind möglichst viele Informationen einzuholen, um die berufliche Zuverlässigkeit der Partner bewerten zu können, wobei die Nachvollziehbarkeit und die Überprüfbarkeit dieser Informationen durch einen schriftlichen Bericht gewährleistet werden soll, und zwar für jene Fälle, wo das Einholen von Nachweisen, anhand derer die Erfüllung der sogenannten Anforderungen an die "Moral" des Partners überprüft werden können, nicht möglich ist.

Falls es sich beim Geschäftspartner um eine Gesellschaft handelt, ist die Aktionärsstruktur bis hin zum federführenden Unternehmen zu prüfen.

Beim Abschluss von Verträgen mit ausländischen Geschäftspartnern sind zudem Vertragsauflösungsbestimmungen einzubauen, die die Bezahlung einer entsprechenden Pönale seitens des Geschäftspartners vorsehen, falls dieser nicht wahrheitsgetreue Nachweise / Informationen liefert.

Zudem ist vertraglich die Verpflichtung des Geschäftspartners zur Mitteilung von nach Vertragsabschluss durchgeführten Änderungen in der eigenen Gesellschaftsstruktur festzuschreiben.

- Möglichkeit der Weitergabe von Leistungen

Falls der Auftragnehmer die Weitergabe des Vertrags oder einzelner Leistungen an Subauftragnehmer beabsichtigt sind vertragliche Bestimmungen vorzusehen, die die Weitergabe des Vertrags oder einzelner Leistungen genau regeln.

Bei Fehlen solcher Bestimmungen werden die Anforderungen an die Moral auch bei den potentiellen Vertragsübernehmern / Subauftragnehmern geprüft.

- Aufbewahrung der Unterlagen

Alle Unterlagen in Bezug auf die gegenständliche Prozessanweisung sind entsprechend zu archivieren.

20.2. Meldung ungewöhnlicher Verhaltensweisen

- Zahlungen und andere Finanztransaktionen

Alle Zahlungen und Finanztransaktionen müssen über offizielle Finanzvermittlungsinstitute getätigt werden, damit die Nachvollziehbarkeit anhand entsprechender Unterlagen gewährleistet ist.

Jegliche Art der Abtretung von Forderungen oder Schulden an Dritte ist untersagt.

Abweichend zum vorangegangenen Punkt ist die Festlegung von Grenzwerten für die Zulässigkeit von Barzahlungen und das Verbot Zahlungen von als Paket erbrachten Leistungen aufzusplitten erforderlich.

Zahlungen mit übertragbaren Schecks sind nicht gestattet.

- Vergehen gegen Gesellschaftsgüter oder Drohungen

Arbeitnehmer haben Vergehen gegen Gesellschaftsgüter oder Drohungen unverzüglich der Polizei zu melden, wobei sie, ohne Aspekte zu verschweigen, alle Informationen und Auskünfte, die nicht nur mit dem speziellen Vergehen in Zusammenhang stehen, sondern die sich auch auf eventuell relevante frühere Vorfälle und ermittlungstechnisch relevante Umstände beziehen, preisgeben haben.

Jeder der Tatsachen oder Umstände in Erfahrung bringt, von denen sich die Gefahr einer kriminellen Infiltration der Unternehmenstätigkeit ableiten lässt, hat diese Informationen unverzüglich dem Aufsichtsgremium zu melden.

21. PROZESSANWEISUNG ZUR ABWICKLUNG VON AUSSCHREIBUNGEN UND SUBAUFTRÄGEN

Ziel der ggst. Prozessanweisung ist es, die Mindestkriterien festzulegen und zu regeln, welche von der Gesellschaft bei der Abwicklung von Ausschreibungen und / oder Subaufträgen genauestens einzuhalten sind.

21.1. Allgemeine Regeln

Insbesondere finden hier die Bestimmungen gemäß dem gesetzvertretenden Dekret 163/2006 Anwendung.

Die Gesellschaft muss die Wahl des ausführenden Unternehmens auf Basis der technischen und beruflichen Anforderungen des ausführenden Unternehmens tätigen.

Vom Auftragnehmer sind die auftragsgegenständlichen Dienst- bzw. Bauleistungen zu verlangen, um eine entsprechende ordnungsgemäße Ausführung der selbigen zu gewährleisten.

Der Name des Planungs- und des Ausführungskordinators muss an die ausführenden Unternehmen sowie an die Selbständigen mitgeteilt werden.

Die Organisation und Verwaltung der vergebenen Dienst- bzw. Bauleistungen sind zu überprüfen.

Für etwaige Unterlassungen oder Mängel im Zuge der Ausführung von Baumaßnahmen sind Maßnahmen vorzuschreiben, und es ist jede Tätigkeit zu unterstützen, die zu einer ausgezeichneten Ausführung der Dienst- bzw. Bauleistung führt.

Von jedem Baustellenverantwortlichen ist im Zuge der Bauausführung die Erstellung und Unterzeichnung von Bescheinigungen über noch nicht abgerechnete Leistungen entsprechend dem tatsächlichen Arbeitsfortschritt in vorher festgelegten Zeitabständen zu verlangen.

Vom Auftragnehmer ist vor Beginn der Ausführung der Dienst- bzw. Bauleistungen die Übermittlung geeigneter Unterlagen, mit welchen nachstehende Daten nachgewiesen werden, zu verlangen:

- Antrag auf Zutritt zur Baustelle, aus welchem die Anzahl und die Namen der eigenen

angestellten Arbeiter ersichtlich ist.

- Vollständige Fotokopie des „Einheitsbuches“, dessen Seiten im Original durch den rechtsgültigen Vertreter mit Datum, Stempel und Unterschrift versehen wurden, sowie Fotokopie der letzten beglaubigten Seite.
- Kopie der „Einheitsbescheinigung über die ordnungsgemäße Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge“ (DURC) im Falle von Gesellschaften mit mindestens einem Angestellten; bei Selbständigen oder Einzelunternehmen ohne Angestellten ist die Erklärung des INAIL (Nationales Institut für Versicherung gegen Arbeitsunfälle) über die Entrichtung der Beiträge zu verlangen.
- Vollständige Fotokopie des Unfallregisters, wobei jede Seite des Originals mit Datum, Stempel und Unterschrift durch den rechtsgültigen Vertreter versehen werden muss, sowie Fotokopie der letzten beglaubigten Seite.
- Anwesenheitsregister, welches vom INAIL entspricht beglaubigt wurde. In dieses Register sind die täglichen Anwesenheiten sowie die Arbeitsstunden, sowohl reguläre Arbeitszeit als auch Überstunden, einzutragen, wobei Aktualisierungen innerhalb von 24 Stunden des jeweiligen nächsten Tages gemacht werden müssen.
- Kopie des Operativen Sicherheitsplans (P.O.S.), welcher gemäß der gesetzlichen Bestimmungen i.d.g.F. betreffend Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, erstellt wurde.
- Auszug aus der „Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer“ nicht älter als 3 Monate ab Anfrage, samt Antimafia-Erklärung.
- Kopie des Vertrages, welcher mit der Hauptversicherungsanstalt bezüglich einer geeigneten Haft- bzw. Betriebshaftpflichtversicherung abgeschlossen wurde.
- Unterlagen, welche gemäß den Auflagen des gesetzesvertretenden Dekrets 81/08 über die Baustellenanlagen und den Auf- und Abbau von Gerüsten, vorgesehen sind;

Der zuständigen Stelle ist vor Beginn der Arbeiten, die Gegenstand der Baugenehmigung bzw. der Baubeginnerklärung sind, der Name der ausführenden Unternehmen samt den Unterlagen gemäß § 90 Abs. 9 lit. a) und b) des gesetzesvertretenden Dekrets 81/08, zu übermitteln.

Dem lokalen Sanitätsbetrieb (ASL) sowie der lokal zuständigen Landesdirektion für Arbeit ist die Voraberkklärung, welche gemäß Anhang XII erstellt werden muss, sowie etwaige Aktualisierungen für nachstehende Fälle, zu übermitteln:

- Baustellen gem. § 90 Abs. 3;
- Baustellen, die ursprünglich nicht verpflichtet waren, die Erklärung einzureichen, fallen in die Kategorie des vorher angeführten Punktes, falls im Zuge der Bauarbeiten Varianten auftreten;
- Baustellen, bei welchen ein Einzelunternehmen tätig ist und dessen Arbeitsumfang nicht kleiner als 200 Manntage ist.

Der Ausweis samt Foto und allgemeinen Daten des Arbeiters (Auftragnehmer oder Selbstständiger) ist vorzusehen und dessen Verwendung ist verpflichtend vorzuschreiben.

Vom Auftragnehmer ist eine Erklärung zu verlangen, mit welcher die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen betreffend Ausrüstungen, Maschinen, Werkzeuge und Geräte, die vom Auftragnehmer im Zuge der Arbeitsausführung eingesetzt werden, nachgewiesen wird.

Vom Auftragnehmer ist eine Kopie der Nachweise über die von Seiten der Arbeiter des Auftragnehmers regelmäßig erfolgten Arztbesuche zu verlangen.

Anhand der Unterlagen des Auftragnehmers sind die hygienischen und prophylaktischen Bedingungen des auftragsgegenständlichen Arbeitsplatzes zu überprüfen.

22. ALLGEMEINE PROZESSANWEISUNG ZUR VORBEUGUNG UND SICHERHEIT IM IT-BEREICH

22.1. Zugangs-, Account- und Profilverwaltung

Zugangsverwaltung:

- Die Systemberechtigungsanforderungen für den Zugriff auf die Daten sowie die Benutzerkennworte (User-ID) für den Zugang zu den Anwendungen und dem Netzwerk müssen formal, individuell und eindeutig festgelegt werden.
- Der richtige Umgang mit Passwörtern muss in Leitlinien festgelegt werden, die allen Benutzern zum Zwecke der korrekten Wahl und Verwendung des Passworts mitgeteilt werden.
- Es sind genaue Regeln über die Erstellung des Zugangspassworts für das Netzwerk, die Anwendungen, den EDV-Bereich der Gesellschaft und die kritischen und sensiblen Systeme zu erstellen (z.B.: Mindestlänge des Passworts, Komplexitätsvoraussetzungen, Fristen etc.)

Vorgehensweisen für die Zuweisung von Remote-Zugängen zu den Systemen für Dritte, z.B. Berater, Lieferanten, müssen festgelegt werden.

Zugriffe auf Anwendungen seitens der Benutzer müssen kontrolliert werden. Bei sensiblen Daten müssen Änderungen, die von Benutzern durchgeführt wurden, in den Anwendungen nachvollziehbar sein. Es müssen Kontrollen durchgeführt werden, bei denen Änderungen in der Datenbank ersichtlich werden.

In Bezug auf die Verwaltung der Accounts und der Zugangsprofile muss wie folgt festgelegt werden:

- Das Bestehen eines formalen Systems zur Autorisierung und Erfassung der Zuweisung, Änderung und Löschung von Systemzugangsprofilen; die Formalisierung von Prozessen zur Zuweisung und zur Verwendung von speziellen Privilegien (Systemadministrator, Superuser etc.).
- Regelmäßige Kontrolle der Benutzerprofile zur Absicherung, dass die Verantwortungsbereiche der Einzelnen mit den zugewiesenen Privilegien übereinstimmen.

22.2. Verwaltung der Telekommunikationsnetze

In Bezug auf die Verwaltung der Netzwerke müssen folgende Maßnahmen gesetzt werden:

- Definition der Verantwortungsbereiche
- Umsetzung von Sicherheitskontrollen zur Gewährleistung des vertraulichen Umgangs mit Daten innerhalb des Netzwerkes und in öffentlichen Netzwerken
- Umsetzung von Mechanismen zur Trennung der Netzwerke und von Instrumenten zum Monitoring des Netzwerkverkehrs (IDS-Systeme)
- Umsetzung von Mechanismen zur Nachverfolgung von Sicherheitsvorfällen, zum Beispiel Zugriffsversuche, abnorme Zugriffe in Bezug auf die Häufigkeit, die Art und Weise und den Zeitpunkt, Zugriffe auf Subdomains, Start von Scripts, Zugriffe auf nicht erlaubte Seiten und Vorgänge in kritischen Systemen.

Die Verantwortungsbereiche und die operativen Modalitäten zur Implementierung und Wartung der Netzwerke sind zu ermitteln.

Die Funktionstüchtigkeit der Netzwerke und die ermittelten Anomalien müssen regelmäßig überprüft sowie Tätigkeiten in Bezug auf Vulnerability Assessment und Ethical Hacking erbracht werden, um die Verwundbarkeit der Systeme zu bewerten und die Zugriffe, also sowohl tatsächliche als auch logische Zugriffe, auf Anschlüsse und Konfigurationsports zu überwachen.

22.3. Verwaltung der Hardware-Systeme

Eine aktuelle Inventarliste der in der Gesellschaft verwendeten Hardware ist zu erstellen und regelmäßig zu aktualisieren; die Verantwortlichkeiten und die operativen Modalitäten im Falle der Implementierung bzw. Wartung der Hardware sind festzulegen.

22.4. Verwaltung der Software-Systeme

Eine aktuelle Inventarliste der in der Gesellschaft verwendeten Software ist zu erstellen und regelmäßig zu aktualisieren.

Es darf nur legale und zertifizierte Software verwendet werden: Zu diesem Zweck muss bei den wichtigsten Systemen regelmäßig die installierte Software und die verwendeten Massenspeicher geprüft werden, um das Vorhandensein von verbotener bzw. potentiell schädlicher Software zu kontrollieren.

Für das Change Management, das der Wartung und der Implementierung neuer Software dient, müssen von den operativen Bereichen getrennte Bereiche vorgesehen werden.

Kontroll- und Testprozesse müssen ermittelt werden und zwar für:

- die Entwicklung neuer Software, falls extern vergeben,
- Änderungen oder Wartungsmaßnahmen, die durch Mitarbeiter oder externe Provider durchgeführt werden.

22.5. Verwaltung der Zutritte zu den Räumlichkeiten, in denen die IT-Infrastruktur untergebracht ist

Es müssen Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Räumlichkeiten, in denen die IT-Infrastruktur untergebracht ist, umgesetzt werden, wobei die Überwachungsmodalitäten, die Häufigkeit, die Verantwortlichkeiten, der Reporting-Prozess über Verstöße gegen die Sicherheitsmaßnahmen bzw. über das Eindringen in Technikräume sowie umzusetzende Gegenmaßnahmen festgelegt werden müssen.

Es müssen Zugangsberechtigungen zu den Räumlichkeiten, in denen die IT-Systeme und die IT-Infrastruktur untergebracht ist vorgesehen werden, wie zum Beispiel Zugangscodes, Token Authenticator, Pin-Codes, Zutrittsausweise, biometrische Werte und die Nachverfolgbarkeit derselbigen.

22.6. Verwaltung und Sicherheit der digitalen Unterlagen

Bei der Anwendung kryptographischer Techniken zur Generierung, Verteilung, zum Rückruf und zur Archivierung der Schlüssel ist ein System zur Verwaltung dieser Schlüssel zu implementieren.

Es müssen Kontrollen zum Schutz der Schlüssel vor möglichen Änderungen, Vernichtungen und nicht autorisierten Verwendungen vorgesehen werden.

Die etwaige Verwendung der digitalen Signatur von Dokumenten muss geregelt werden, wobei Verantwortlichkeiten, Genehmigungsstufen, Regeln zur Anwendung von Zertifizierungssystemen, die etwaige Verwendung und der Versand von Dokumenten, Archivierungsmodalitäten und Vernichtung derselbigen genau festgelegt werden müssen.

22.7. Allgemeine Regeln

Die Vorgehensweisen zu folgenden Tätigkeiten müssen festgelegt werden:

- Generierung und Schutz der Logs über die Systemaktivitäten
- Erhebung von Sicherheitsvorfällen, zumindest in Bezug auf sensible Daten
- Reaktion auf Vorfälle in Bezug auf die Sicherheit auf Datenebene sowie Störungsbearbeitung, Reporting und Meldung solcher Vorfälle an die Zuständigen

Datensicherungen sind für alle Telekommunikationsnetze, Hardwaresysteme bzw. Softwareanwendungen durchzuführen, wobei die Häufigkeit, die Modalitäten, die Anzahl der Kopien und der Zeitraum der Datenaufbewahrung genau festzulegen ist. Zur Gewährleistung der Kontinuität der IT-Systeme und der kritischen Prozesse nach Unglücksfällen hat die Gesellschaft einen Business Continuity und einen Disaster Recovery Plan zu erstellen, deren Angaben regelmäßig zu aktualisieren und zu testen sind.

Die Unterlagen zu jeder der oben dargelegten Tätigkeiten müssen regelmäßig aktualisiert und entsprechend archiviert und aufbewahrt werden, um die Nachverfolgbarkeit der im Rahmen der gegenständlichen Tätigkeiten umgesetzten Phasen zu gewährleisten.

Der Zugriff auf bereits archivierte Dokumente ist ausschließlich den auf Grundlage der operativen Prozesse dazu befugten Mitarbeitern sowie dem Aufsichtsrat, der Rechnungsprüfungsgesellschaft sowie dem Aufsichtsgremium gestattet.