



Beschreibung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells

gemäß gesetzvertretendem Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001

ALLGEMEINER TEIL	7
1 VORBEMERKUNG	5
1.1 UMSETZUNG DES ORGANISATIONSMODELLS UND DER NACHFOLGENDEN ÄNDERUNGEN	7
2 ZIELSETZUNG	7
3 INHALT UND AUFBAU DES MODELLS	8
4 INHALTE DES DEKRETS, AUFLISTUNG DER STRAFTATEN UND DER POTENTIELLEN TÄTER	10
4.1 ITALIENISCHE RECHTSBESTIMMUNGEN:.....	10
4.2 ÖSTERREICHISCHE GESETZGEBUNG.....	11
4.3 NORMATIVE ERGÄNZUNGEN.....	11
4.4 SUBJEKTIVE VORAUSSETZUNGEN.....	15
4.5 OBJEKTIVE VORAUSSETZUNGEN.....	16
4.6 HAFTUNGSBEFREIUNGSGRUND.....	16
5 RICHTLINIEN DER BERUFSVERTRETUNGEN	21
6 DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL DER GESELLSCHAFT	22
6.1 DAS CORPORATE-GOVERNANCE-SYSTEM DER GESELLSCHAFT.....	22
6.2 GESELLSCHAFTSORGANE.....	22
6.3 FESTLEGUNG DER VERANTWORTLICHKEITEN, ORGANISATIONSEINHEITEN.....	23
6.4 VERTRETUNG DER GESELLSCHAFT, PROKUREN, ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTLICHKEITEN UND AUSGABENBEFUGNISSE.....	23
6.5 DIE ORGANISATIONSSTRUKTUR IM BEREICH GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	24
6.5.1 VORWORT	24
6.5.2 DIE ORGANISATIONSSTRUKTUR.....	27
6.5.3 GEGENÜBERSTELLUNG DER ANGEWANDTEN VORSCHRIFTEN UND RISIKOANALYSEN ZUR BAUSTELLENSICHERHEIT IN ITALIEN UND ÖSTERREICH.....	28
6.6 VORGANGSWEISEN UND VERFAHREN	29
6.7 SENSIBLE TÄTIGKEITEN.....	30
6.8 LEDIGLICH THEORETISCH ANNEHMBARE VERGEHEN	32
6.9 NICHT RISIKOBEHAFTETE STRAFTATEN AUFGRUND DES FEHLENS DER OBJEKTIVEN VORAUSSETZUNGEN	32
6.10 STRAFTATEN MIT GERINGEM RISIKO.....	33
7 BEZIEHUNGEN ZWISCHEN MODELL UND ETHIKKODEX	33
8 DAS INTERNE KONTROLLSYSTEM	36
8.1 DIE GRUNDPRINZIPIEN DES ORGANISATIONSSYSTEMS.....	37
8.2 DIE GRUNDPRINZIPIEN DES GENEHMIGUNGSSYSTEMS.....	37
8.3 DIE GRUNDPRINZIPIEN DER INTERNEN KONTROLLE	37
8.4 DIE KONTROLLSYSTEME UND –EBENEN	39
8.5 DIE RECHNUNGSPRÜFUNG	39

8.6	DIE VERWALTUNGSKONTROLLE.....	40
8.7	DIE PHASE DER BUDGETPLANUNG UND DER BUDGETERMITTLUNG.....	40
8.8	ABRECHNUNGSPHASE.....	41
9	DIE OPERATIVE BETRIEBSFÜHRUNG IN DEN BEREICHEN GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	41
9.1	DAS SICHERHEITSKONTROLLSYSTEM.....	42
10	DIE VERFAHREN BZW. VORGANGSWEISEN IM BEREICH SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ	43
10.1	RISIKOBEWERTUNG UND ERARBEITUNG DER VORBEUGUNGS- UND DER SCHUTZMAßNAHMEN	43
10.2	TECHNISCH-STRUKTURELLE RECHTSSTANDARDS BETREFFEND AUSRÜSTUNG, ARBEITSPLATZ ETC....	45
10.3	NOTFALLMANAGEMENT (ERSTE HILFE, BRANDFÄLLE ETC.)	45
10.4	ORGANISATORISCHE ASPEKTE (VOLLMACHTEN, ERNENNUNG VON RSPP, RLS, BUDGET UND AUSGABEN)	46
10.5	GESUNDHEITSÜBERWACHUNG	46
10.6	MITARBEITERINFORMATION UND –SCHULUNG	47
10.7	AUFSICHT UND KONTROLLE.....	47
10.8	SANKTIONSSYSTEM.....	48
11	DAS AUFSICHTSORGAN	48
11.1	VORAUSSETZUNGEN.....	48
11.2	FUNKTIONEN UND BEFUGNISSE DES AUFSICHTSORGANS.....	50
12	INFORMATION AN DAS AUFSICHTSORGAN	52
12.1	ALLGEMEINE BERICHTSPFLICHTEN AN DAS AUFSICHTSORGAN.....	52
12.2	SPEZIFISCHE BERICHTSPFLICHTEN DER OPERATIVEN UNTERNEHMENSEINHEITEN AN DAS AUFSICHTSORGAN.....	55
12.3	BERICHTSPFLICHTEN SEITENS DES AUFSICHTSORGANS.....	55
12.4	PRÜFUNGEN	56
12.5	UNABHÄNGIGKEIT	57
13	INFORMATION UND SCHULUNG ZUM THEMA ORGANISATIONSMODELL.....	57
13.1	ERSTMITTEILUNG.....	58
13.2	DIE EINSCHULUNG - INFORMATION.....	58
13.3	AUSWAHL UND INFORMATION DER BERATER UND PARTNER (EINSCHLIEßLICH AUFTRAGNEHMER)	59
14	DAS SANKTIONSSYSTEM	59
14.1	KRITERIEN ZUR ABSTUFUNG DER SANKTIONEN.....	60
14.2	MAßNAHMEN FÜR ARBEITNEHMER	61
14.3	MAßNAHMEN FÜR FÜHRUNGSPERSONAL.....	63
14.4	MAßNAHMEN FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHTSRAT	64
14.5	MAßNAHMEN FÜR EXTERNE MITARBEITER (DIENSTLEISTUNGSGESELLSCHAFTEN UND PARTNER, EINSCHLIEßLICH AUFTRAGNEHMER).....	65

14.6	SCHADENERSATZANSPRÜCHE	65
15	VERFAHREN ZUR VERHÄNGUNG VON SANKTIONEN	65
15.1	VORBEMERKUNG	65
15.2	ARBEITNEHMER	66
15.3	FÜHRUNGSKRAFTE.....	67
15.4	VORSTAND, AUFSICHTSRAT.....	67
16	AKTUALISIERUNG DES MODELLS	68
17	PROZESSANWEISUNG ZUR REGELUNG DER BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG.....	69
17.1	VERRICHTUNGEN BEI DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG, ÜBERPRÜFUNGEN UND INSPEKTIONEN	69
17.2	ANSUCHEN UM ÖFFENTLICHE GELDER UND DEREN VERWALTUNG	70
17.3	REGELUNG DER INFORMATIONSFÜSSE	70
18	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.	71
18.1	UNTERZEICHNUNG VON VERTRÄGEN MIT ANDEREN JURISTISCHEN PERSONEN.....	71
18.2	MELDUNG UNGEWÖHNLICHER VERHALTENSWEISEN	72
19	ALLGEMEINE PROZESSANWEISUNG ZUR VORBEUGUNG UND SICHERHEIT IM IT-BEREICH	73
19.1	ZUGANGS-, ACCOUNT- UND PROFILVERWALTUNG	73
19.2	VERWALTUNG DER TELEKOMMUNIKATIONSNETZE.....	73
19.3	VERWALTUNG DER HARDWARE-SYSTEME	74
19.4	VERWALTUNG DER SOFTWARE-SYSTEME.....	74
19.5	VERWALTUNG DER ZUTRITTE ZU DEN RÄUMLICHKEITEN, IN DENEN DIE IT-INFRASTRUKTUR UNTERGEBRACHT IST	74
19.6	VERWALTUNG UND SICHERHEIT DER DIGITALEN UNTERLAGEN.....	74
19.7	ALLGEMEINE REGELN	75
19.8	ANGEWENDETE MAßNAHMEN.....	75
20	PROTOKOLL ÜBER DIE VERWALTUNG DER AUFTRAGSVERGABE UND –FORTSCHREIBUNG IM ZUGE DER AUSFÜHRUNG DER LEISTUNGEN.....	76
20.1	ALLGEMEINE REGELN	76
21	PROTOKOLL ÜBER DAS UMWELTMONITORING UND DEN ARBEITS- UND GESUNDEHEITSSCHUTZ DER ARBEITNEHMER IM ZUGE DER BAUAUSFÜHRUNG	78
21.1	ALLGEMEINE REGELN	78
22	PROTOKOLL ÜBER DIE BUCHFÜHRUNG UND DIE BILANZ	78
22.1	ALLGEMEINE REGELN	78
23	ANHANG.....	79

ALLGEMEINER TEIL

1 VORBEMERKUNG

Unternehmensgegenstand

Das Projekt zur Errichtung des Eisenbahn-Basistunnels zwischen Innsbruck und Franzensfeste wird von einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) umgesetzt, wobei der europäische Charakter des zu planenden und zu errichtenden Brenner Basistunnels ebenso wie die vorhersehbare Anzahl der Beteiligten und die besondere Anpassungsfähigkeit des Gesellschaftsmodells für ähnliche europäische Großprojekte berücksichtigt wurden.

Die BBT SE wurde durch Verschmelzung einer italienischen und einer österreichischen Aktiengesellschaft gegründet: Im Einklang mit, der am 30. April 2004 zwischen der Republik Italien und der Republik Österreich getroffenen Vereinbarung über die Errichtung eines Eisenbahn-Basistunnels auf der Brennerachse hat die SE ihren Hauptsitz in Innsbruck und ihren Zweitsitz in Bozen. Während der Bauphase und bis zur Inbetriebnahme des Brenner Basistunnels hat sie ihren Sitz in Bozen und ihren Zweitsitz in Innsbruck. Nach der Inbetriebnahme kehrt der Hauptsitz erneut nach Innsbruck zurück. Da mittlerweile die Bauphase begonnen hat, befindet sich der Rechtssitz derzeit in Bozen und der Zweitsitz (auch Geschäftsniederlassung) in Innsbruck.

Zweck der Gesellschaft ist die Ausarbeitung von Maßnahmen zur Entwicklung und Planung eines Eisenbahntunnels unter dem Brennermassiv zwischen Innsbruck und Franzensfeste (Brenner Basistunnel) sowie nach Abschluss dieser Phase der Bau des Brenner Basistunnels selbst. 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.

Der Verhaltenskodex (oder Ethikkodex) und das vorliegende Organisationsmodell, die von der Gesellschaft übernommen werden, gelten als die Mittel, mit denen die EU-Vorschrift über die administrative Haftung von juristischen Personen und Behörden mit oder ohne Rechtspersönlichkeit zur Anwendung kommt.

Die Grundprinzipien des Corporate-Governance-Systems der Gesellschaft dienen der Ausübung ihrer Tätigkeiten, die in der Planung und Verwirklichung eines Infrastrukturprojekts von vorrangig transnationalem Interesse liegen und daher zur Erfüllung eines Bedarfs von allgemeinem Interesse ausgeführt werden.

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.

Kontakte zu öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung des Konzerns FS (hauptsächlich der RFI) und des Konzerns ÖBB (hauptsächlich der ÖBB-Infrastruktur AG) sowie mit ausländischen Unternehmen stellen einen wichtigen Aspekt der Unternehmenstätigkeit der BBT SE dar. 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 SE, die stets darauf bedacht ist, im Rahmen der eigenen Unternehmens- und Geschäftstätigkeit korrekt und transparent vorzugehen, beschlossen, im Einklang mit ihrer Unternehmenspolitik das im GvD 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 ihres Personals gerecht zu werden.

Trotzdem gilt der Vorrang der jeweils innerstaatlichen Norm und im Strafrecht zuvörderst das Territorialitätsprinzip.

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 diejenigen bilden, die im Namen und im Auftrag der BBT SE agieren, damit sie bei der Erfüllung ihrer Tätigkeiten eine korrekte und transparente Verhaltensweise 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 ersten Rechtsprechungen in diesem Bereich sowie der Best Practices auf nationaler und internationaler Ebene ausgearbeitet.

Gesellschaftsorgane:

- Aufsichtsrat:
- Vorstand

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

Die Gesellschaft hat ein Organisationsmodell, ein internes Kontrollsystem und geeignete Verhaltensregeln bereitgestellt, die dazu dienen, der Begehung von Straftaten gemäß G.v.D. Nr. 231/2001 durch den Vorstand, die Führungskräfte, die der Leitung oder der Aufsicht der Führungskräfte unterstehenden Mitarbeiter sowie 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 Ethikkodex erstellt wird.

Anschließende Änderungen und Ergänzungen des Modells fallen in den Zuständigkeitsbereich des Vorstands der Gesellschaft, der als Leitungsorgan fungiert.

Der Vorstand muss das Modell in seiner geänderten Version nach Zustimmung durch das Aufsichtsorgan binnen eines Kalenderjahres ab Durchführung der Änderung annehmen, sofern es sich um keine wesentliche Änderung handelt.

Falls es sich jedoch um eine wesentliche Änderung handelt, muss der Vorstand das überarbeitete Modell nach Zustimmung des Aufsichtsorgans in der ersten Vorstandssitzung genehmigen.

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

2 ZIELSETZUNG

Das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell:

- 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.
- bringt die Unternehmenstätigkeiten in Einklang mit demselben und definiert die Art und Weise, in der über seine Wirkungsweise und seine Einhaltung gewacht werden soll.

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 Ethikkodexes;
-

- 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 Italien in 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, wo erforderlich und zweckmäßig, der von den zuständigen Fachverbänden erarbeiteten Richtlinien erstellt.

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 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 Strukturlinien sowie der entsprechenden Umsetzungsmodalitäten und aus einem Sonderteil betreffend die spezifisch vom Dekret verfolgten Vergehen.

Insbesondere untersucht der Allgemeine Teil die folgenden Bestandteile der Gesellschaft und die dazugehörigen Protokolle:

- 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 und besteht aus einer Aufstellung der strafbaren Handlungen. Unter Modell wird das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der Gesellschaft (Allgemeiner Teil und Sonderteil) verstanden, insbesondere das vorliegende Dokument mitsamt seinen nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen 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, Sub-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 oben genannten gesetzesvertretenden Dekrets jene Personen als Führungskräfte gelten, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Leitungsfunktionen in der Gesellschaft oder einer ihrer finanziell und funktionell unabhängigen

Organisationseinheiten innehaben, sowie all jene, die auch de facto mit der Verwaltung und Kontrolle derselben betraut sind.

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

4.1 ITALIENISCHE RECHTSBESTIMMUNGEN:

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 im Dekret 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.

Diese Sanktionen gliedern sich in Geldstrafen und in Verbotsstrafen in Form eines vollständigen oder auf einige „Bereiche“ beschränkten Tätigkeitsverbots, wie zum Beispiel: Aufhebung von Lizenzen oder Konzessionen, Ausschluss aus dem Vertragsverhältnis 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.

Wenn die Straftat im Ausland begangen wurde, wird die Regelung vom Verweis unter Art. 4 desselben Dekrets auf die Artikel 7, 8, 9 und 10 des Strafgesetzbuches gestützt sowie von der offensichtlichen Festlegung des Grundsatzes, dass der Verband aufgrund des Rechtssitzes in Italien verantwortlich ist, vorausgesetzt, dass ihm gegenüber „nicht der Staat einschreitet, in dem die Straftat begangen wurden“ (Vortat). Gemäß Art. 7 werden sowohl die inländischen als auch die ausländischen Bürger, die im Ausland eine der hier angeführten Straftaten begangen haben (z. B. Straftaten, die von Beamten im Staatsdienst begangen wurden, indem sie ihre Befugnisse ausgenutzt und die ihrer Aufgabe innewohnenden Pflichten missachtet haben), laut italienischem Gesetz bestraft. Zu diesen Straftaten, die nach Kategorie angegeben werden, kommt Punkt 5), Absatz 1 desselben Artikels hinzu, der sich „auf jede weitere Straftat bezieht, für die besondere Gesetzesvorschriften oder internationale Konventionen die Anwendung des italienischen Strafgesetzes vorsehen“.

Da er für die BBT SE als grundlegend irrelevant gilt, können die Bestimmungen aus Art. 8, der unter dem Titel „Politische Straftat, die im Ausland begangen wird“ angeführt ist, vernachlässigt werden. Von grundlegender Wichtigkeit ist hingegen Art. 9, der unter Absatz 1 die Strafbarkeit nach italienischem Recht für jene italienischen Bürger vorsieht, die im Ausland eine Straftat begehen, für die eine lebenslängliche Haftstrafe oder eine Haftstrafe von nicht weniger als drei Jahren vorgesehen ist. Unter Absatz 2 wird weiters festgelegt, dass der Schuldige im Falle einer kürzeren Haftstrafe auf Antrag des Justizministeriums bzw. auf Antrag oder Klage des Opfers bestraft wird. Zuletzt wird auf die Verbindung von Art. 9, Absatz 3 des Strafgesetzbuches und Art. 4, Absatz 2 des G.v.D. 231/2001 verwiesen, die vorsieht, dass der Schuldige im Falle einer Straftat, die zu Schaden der EU, eines ausländischen Staates oder eines ausländischen Bürgers begangen wird, auf Antrag des Justizministeriums (wenn es zu keiner Auslieferung

gekommen ist) bestraft wird und dass gegen die Behörde nur dann vorgegangen wird, wenn der Antrag sich auch auf die Behörde bezieht. Wenn die Straftat aber im Ausland vom ausländischen Bürger begangen wird und keiner der unter den oben genannten Artikeln 7 und 8 vorgesehenen Fälle eintritt, wird der Schuldige nach italienischem Recht bestraft, stets vorausgesetzt, dass die Straftat zu Schaden des Staates oder eines Bürgers begangen wurde, dass die Mindesthaftstrafe nicht unter einem Jahr liegt, dass sich der betroffene ausländische Bürger in Italien befindet und dass der entsprechende Antrag vom Justizministerium gestellt bzw. Antrag oder Klage seitens des Opfers eingereicht wurden. Wenn die Straftat zu Schaden der EU, eines ausländischen Staates oder eines ausländischen Bürgers begangen wird, gilt auf Antrag des Justizministeriums italienisches Recht, wenn der ausländische Bürger sich in Italien aufhält, eine Haftstrafe von mindestens drei Jahren vorgesehen ist und keine Auslieferung stattgefunden hat.

4.2 ÖSTERREICHISCHE GESETZGEBUNG

Das österreichische Verbandsverantwortlichkeitsgesetz Nr.151 aus 2005 (nachfolgend „VbVG“ genannt) regelt, unter welchen Voraussetzungen Verbände für Straftaten verantwortlich sind und wie sie sanktioniert werden, sowie das Verfahren, nach dem die Verantwortlichkeit festgestellt und Sanktionen auferlegt 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. Nicht zur Anwendung kommt das VbVG bei Straftaten, die der Verwaltungsvollstreckung unterliegen. 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.

4.3 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 in das 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;

- 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.
- 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. 146 vom 16. März 2006: sah eine weitere Ausdehnung der verwaltungsrechtlichen Haftung der Verbände in Bezug auf bestimmte grenzüberschreitende Straftaten vor.
- 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. 231/07, das die Verantwortlichkeit der Verbände um Vergehen der Hehlerei, der Geldwäsche und der Verwendung von Geld, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft erweitert;
- Gesetz Nr. 48/08, das die im Dekret vorgesehenen Vergehen um Informatikdelikte und illegale Datenverarbeitung erweitert;
- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81 vom 9. April 2008, das unter Art. 300 eine Änderung des Art. 25-septies des Dekrets bewirkt hat;
- Gesetz Nr. 94 vom 15. Juli 2009, das unter Art. 2, Absatz 29
- Straftaten der organisierten Kriminalität aufnimmt;
- Gesetz Nr. 99 vom 23. Juli 2009 „Bestimmungen zum Aufbau und zur Internationalisierung von Unternehmen sowie im Bereich Energie“, das unter Artikel 15, Absatz 7 Straftaten gegen Industrie und Handel sowie Straftaten im Zusammenhang mit der Verletzung des Urheberrechts aufnimmt;
- Gesetz Nr. 116 vom 3. August 2009, das unter Artikel 4 die Straftat „Verleitung zur Unterlassung der Abgabe von Erklärungen oder zur Abgabe von Falschaussagen gegenüber der Gerichtsbehörde“ aufnimmt.
- Gesetzesvertretendes 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.

Dieses Dekret führt zur Außerkraftsetzung des Art.2624 sowie zur Abänderung des Art.2625 des Zivilgesetzbuches, auf die beide im Art.25 ter des G.v.D. Nr. 231/2001 verwiesen wird.

- G.v.D. Nr. 121 vom 7. Juli 2011, 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. 231/01 (Verleitung zur Unterlassung der Abgabe von Erklärungen oder zur Abgabe von Falschaussagen gegenüber der Gerichtsbehörde) in Art. 25 decies;
- Die Aufnahme des Art. 25 undecies in das G.v.D. 231 „Umweltdelikte“.
- Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 109 vom 25. Juli 2012, das den Artikel 25-duodecies – „Anstellung von Bürgern aus Drittländern, deren Aufenthalt Unregelmäßigkeiten aufweist“ aufnimmt.
- Gesetz Nr. 190/2012 „Vorschriften zur Vorbeugung und zur Bekämpfung der Bestechung und der Rechtswidrigkeit in der Öffentlichen Verwaltung“.
- Diese Vorschrift hat unter den so genannten „Vortaten“ auch die Straftat der „Anstiftung zur Gewährung oder Versprechung von Vorteilen“ (Art. 319-quater Strafgesetzbuch) und die Straftat „Bestechung unter Privatpersonen“ (Art. 2635 Zivilgesetzbuch) mit aufgenommen und hat die Reichweite bzw. die Bestrafung einiger Straftaten gegen die Öffentliche Verwaltung abgeändert, wie etwa die „Beamtenbestechung“ (Art. 318 Strafgesetzbuch), die jetzt als „Bestechung zur Funktionsausübung“ geführt wird, und den Amtsmissbrauch (Art. 317 des Strafgesetzbuches), der zum Teil in die neue oben genannte Straftat „Anstiftung zur Gewährung oder Versprechung von Vorteilen“ (Art. 319-quater des Strafgesetzbuches) mit aufgenommen wurde.
- Gesetz Nr. 186 vom 15. Dezember 2014, „Vorschriften zur Offenlegung und Rückführung von im Ausland gehaltenen Geldmitteln sowie zur Verstärkung der Maßnahmen zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung“. Es wurde hier nach dem Art. 648-ter auch der Art. 648-ter. 1 („Selbstgeldwäsche“) eingeführt.
- Gesetz Nr. 68 vom 22. Mai 2015, „Vorschriften betreffend Umweltdelikte“, mit dem nicht nur das gesetzesvertretende Dekret 152/2006 weitgehend und bedeutend abgeändert, sondern auch eine lange Aufstellung von Umweltdelikten in das Strafbuch eingeführt wurde (die im neuen Abschnitt VI-bis „der Umweltdelikte“ zu finden sind), mit der darauf folgenden Änderung und Ergänzung des Art. 25-undecies des G.v.D. Nr. 231 vom 8. Juni 2001.
- Gesetz Nr. 69 vom 27. Mai 2015, „Vorschriften zu den Straftaten gegen die Öffentliche Verwaltung, zu den mafiaartigen Vereinigungen sowie zur Bilanzfälschung“.
- Gv.D. Nr. 7 vom 15. Jänner 2016 das, unter den Art. 491-bis, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies des ital. StGB, den Art. 24-bis des Gv.D. 231/2001 abgeändert hat.
- Gv.D. Nr. 125 vom 21. Juni 2016, das unter den Art. 453 und 461 des ital. StGB, den Art. 25-bis des Gv.D. 231/2001 abgeändert hat.
- Das Gesetz Nr. 199 vom 29. Oktober 2016, das im Art. 603-bis des ital. Strafgesetzbuches, den Art. 25-quinquies des Gv.D. Nr. 231/2001 abgeändert hat.- Gesetz Nr. 236 vom 11. Dezember 2016, mit dem hinter Art. 601 StGB der Art. 601-bis StGB aufgenommen und der Art. 416 des Strafgesetzbuches veränderte wurde. Durch dieses Gesetz wurden die Art. 24-ter und 25-quinquies der Gesetzesverordnung Nr. 231 vom 8. Juni 2001 verändert.
- G.v.D. Nr. 38 vom 15. März 2017, mit dem die Vorgaben des Rahmenbeschlusses 2008/568/GAI des Rates vom 22. Juli 2003 bezüglich der Bekämpfung der Korruption im Privatsektor samt mit anschließender Änderung und Ergänzung des Artikels 25-ter des G.v.D. 231/2001 in die nationale Rechtsordnung umgesetzt wurden.

- Gesetz Nr. 161 vom 17. Oktober 2017, Art. 30 - "*Änderung des Strafgesetzbuchs, der Umsetzungs-, Koordinierungs- und Übergangsbestimmungen der Strafprozessordnung und des Art. 25-duodecies des G.v.D. 23 vom 8. Juni 2001*". Dadurch wurde im Art. 25-duodecies des G.v.D. 231 vom 8. Juni 2001, nach dem Abs. 1, die Abs. 1-bis, 1-ter und 1-quater eingeführt.
- Gesetz Nr. 67 vom 20. November 2017 - "*Bestimmungen zur Umsetzung der Verpflichtungen infolge der Mitgliedschaft Italiens in der Europäischen Gemeinschaft - EU-Gesetz 2017*" In Art. 5 dieses Gesetzes ist vorgesehen, dass der Artikels 25-terdecies „Rassismus und Fremdenhass“ in das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 aufgenommen werden soll.
- G.v.D. Nr. 21 vom 01. März 2018 Durchführungsbestimmungen zur Neuordnung in Strafsachen gem. Strafgesetzbuch und gem. Art. 1, Absatz 85 lit. q) des Gesetzes Nr. 103 vom 23. Juni 2017 mit anschließenden Änderungen bzw. Ergänzungen des Artikels 25 j und 25 l des G.v.D. Nr. 231 vom 8. Juni 2001.
- Gesetz Nr. 3 vom 9. Jänner 2019 über „Maßnahmen zur Bekämpfung von Vergehen gegen die öffentliche Verwaltung sowie im Bereich der Verjährung der Straftat und im Bereich der Transparenz von politischen Parteien und Bewegungen „, Art. 316-ter des Strafgesetzbuches änderte den Art. 24 des GVD 231/2001; Artikel 318 und 322 bis des Strafgesetzbuches änderten den Art. 25 des GVD 231/2001; Artikel 2635 und 2635-bis des Zivilgesetzbuches änderten den Art. 25-ter des GVD 231/2001.
- Gesetz Nr. 39 vom 3. Mai 2019 - „Ratifizierung und Ausführung des Übereinkommens des Europarats gegen die Manipulation von Sportwettbewerben abgeschlossen in Magglingen am 18. September 2014,,. In Art. 5 dieses Gesetzes ist vorgesehen, dass der Art. 25-quaterdecies „*Betrügerische Handlungen bei Sportwettbewerben, missbräuchliche Abwicklung von Spielen oder Sportwetten sowie mit verbotenen Geräten durchgeführte Glücksspiele*“ ins Gesetzesvertretende Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 aufzunehmen ist.
- Gesetzesdekret Nr. 124 vom 26. Oktober 2019 - *Notmaßnahmen im Bereich Steuern aufgrund unaufschiebbarer Erfordernisse*“ abgeändert durch das Gesetz Nr. 157 vom 19. Dezember 2019. In Art. 39, Abs. 2 dieses Gesetzes ist vorgesehen, dass der Artikels 25-quinquiesdecies „*Steuerdelikte*“ in das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 aufzunehmen ist.
- G.v.D. Nr. 75 vom 14. Juli 2020 “Umsetzung der Richtlinie (EU) 2017/1371 über die strafrechtliche Bekämpfung von gegen die finanziellen Interessen der Union gerichtetem Betrug“ mit nachfolgender Änderung und Ergänzung der Artikel 24, 25 e 25-quinquiesdecies des gesetzestvertretenden Dekrets Nr. 231 vom 8. Juni 2001. In Art. 5, Abs. 1 lit. d) dieses Dekrets ist zudem vorgesehen, dass der Artikel 25-sexiesdecies „*Schmuggel*“ in das gesetzestvertretende Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 aufzunehmen ist.
 - G.v.D. Nr. 184 vom 08.11.21 – Aufnahme des Art. 25-octies.1 „Straftaten im Zusammenhang mit bargeldlosen Zahlungsmitteln“ sowie Änderungen im Art. 640-ter StGB (betrügerische Handlungen bei der Datenverarbeitung) unter Bezugnahme auf Art. 24-bis (Informatikdelikte und illegale Datenverarbeitung) in die Vortaten des G.v.D. 231/01
 - G.v.D. Nr. 195 vom 08.11.21 - Umsetzung der EU-Richtlinie 2018/1673 über die strafrechtliche Bekämpfung der Geldwäsche mit Änderungen der Art. des StGB 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter.1, die den Hauptteil von Art. 25-octies des G.v.D. Nr. 231 betrafen;
 - GD Nr. 13 vom 25. Februar 2022 - Änderungen der Überschriften und des Inhalts der Artikel 316-bis und 316-ter des Strafgesetzbuchs sowie des Inhalts von Artikel 640-bis des Strafgesetzbuchs
 - Gesetz Nr. 22 vom 09. März 2022 „Bestimmungen in Bezug auf Straftaten gegen das kulturelle

- Erbe“ mit der Aufnahme von Art. 25-septiesdecies "Verbrechen gegen das kulturelle Erbe" und Art. 25-duodevicies "Geldwäsche von Kulturgütern und Zerstörung und Plünderung des kulturellen und landschaftlichen Erbes" in die Vortaten des Gesetzesdekrets 231/01;
- Gesetzesdekret Nr. 105/2023 koordiniert mit dem Umsetzungsgesetz Nr. 137/2023 - Änderung des Wortlauts von Artikel 24 des Gesetzesdekrets 231/01 und Einfügung der Straftatbestände gemäß Artikel 353 des Strafgesetzbuchs, verfahrensverzerrende Einflussnahme bei Ausschreibungen, und Artikel 353 bis des Strafgesetzbuchs, verfahrensverzerrende Einflussnahme bei Verfahren zur Auswahl des Vertragspartners; Änderung der Überschrift und des Wortlauts von Artikel 25 octies. 1 Gesetzesdekret Nr. 231/01 und Einfügung des Straftatbestands des Artikels 512 bis des Strafgesetzbuchs, betrügerische Übertragung von Wertsachen; Änderung des Strafgesetzbuchs Artikel 452 bis des Strafgesetzbuchs, Umweltverschmutzung, und 452 quater des Strafgesetzbuchs, Umweltkatastrophe; Änderung des Gesetzesdekrets 152/2006 Artikel 255, Ablagerung von Abfällen;
 - Gesetz Nr. 93/2023 zur Änderung der Artikel 171 ter, Unerlaubte Vervielfältigung von geistigen Werken, die für Fernsehen, Kino usw. bestimmt sind, und 174 ter, Gesetz zum Schutz des Urheberrechts, des Gesetzes 633/1941 mit Auswirkungen auf Artikel 25 novies des Gesetzesdekrets 231/01;
 - Erlass (des Polizeipräsidenten) vom 3. Februar 2023, der die Aktualisierung von Artikel 22, Absatz 12 des Gesetzesdekrets 286/98, "Zusätzliche Verwaltungsanktionen", vorsieht, der die Art der in Artikel 25-duodezies des Gesetzesdekrets 231/01 vorgesehenen Straftaten betrifft.

4.4 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, das heißt von Subjekten, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Führungspositionen innehaben; insbesondere: Geschäftsführer, Mitglieder des Vorstandes, Bevollmächtigte, Mitglieder des Aufsichtsrats oder des Vorstands sowie sonstige Personen, die über Kontrollbefugnisse in leitender Stellung verfügen;
- 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, um das Eintreten der Straftat zu verhindern).

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).

4.5 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.).

4.6 HAFTUNGSBEFREIUNGSGRUND

Das Gesetzesvertretende Dekret Nr. 231/2001 ermöglicht es dem Verband, 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 Unbeteiligtheit 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 Mittel, die zur Vermeidung einer Begehung von Straftaten geeignet sind;
- Einführung einer Informationspflicht gegenüber dem Organ, das mit der Kontrolle der Funktionsweise und der 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 (Amtsmissbrauch und Bestechung – Gesetz 190/2012);
- Art. 25 bis (Geld- und Wertpapierfälschung sowie Wertzeichenfälschung);
- Art. 25 (Amtsmissbrauch und Bestechung – Gesetz 190/2012);
- Art. 25 (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, begangen mit Verstoß gegen die Bestimmungen zur Unfallverhütung und zur Hygiene sowie gegen die Arbeitsschutzbestimmungen);
- Art. 25 octies (Hehlerei, Geldwäsche und Einsatz von Geldern, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft, Eigengeldwäsche);
- Art. 25-octies.1 (Straftaten im Zusammenhang mit bargeldlosen Zahlungsmitteln)
- 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)
- Art. 25 undecies (Umweltdelikte)
- Art. 25 duodecies (Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern, deren Aufenthalt Unregelmäßigkeiten aufweist)
- Art. 25-terdecies (Rassismus und Fremdenhass)
- Art. 25 quaterdecies (Betrügerische Handlungen bei Sportwettbewerben, missbräuchliche Abwicklung von Spielen oder Sportwetten sowie mit verbotenen Geräten durchgeführte Glücksspiele)
 - Art. 25 quinquiesdecies (Steuerdelikte)
 - Art. 25 sexesdecies (Schmuggel)
 - Art. 25-septiesdecies (Straftaten gegen das kulturelle Erbe)
 - Art. 25-duodevicies (Geldwäsche von Kulturgütern und Zerstörung und Plünderung des kulturellen und landschaftlichen Erbes)

Die Datenblätter betreffen zudem die grenzüberschreitenden Straftaten gemäß Art. 10 des Gesetzes 146/2006, da für die entsprechenden vom genannten Artikel vorgesehenen Verwaltungsübertretungen die Bestimmungen im Sinne des 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 D.P.R.,43/73 (Zollangelegenheiten) Kriminelle Vereinigung zum Schmuggel von ausländischen Tabakwaren;
- Art. 74 des Einheitstextes D.P.R. 309/90 Vereinigung zum Zweck des illegalen Handels mit Drogen bzw. mit psychotropen Substanzen;
- Art. 648 bis StGB Geldwäsche;
- Art. 648 ter StGB Einsatz von Geldern, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft;
- 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.

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 Kriterien, die es innerhalb der Gesellschaft ermöglichen, die Führungskräfte zu ermitteln und festzulegen, können wie folgt 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 dem gesamten Personal 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 Ethikkodexes mildernde Umstände darstellen, auch wenn sie sich als unzureichend erwiesen haben und die Begehung der Straftat dadurch nicht vermieden werden konnte.

Gemäß dieser Ratio des Gesetzes ist das Modell 231 völlig ident mit dem österreichischen Verbandsverantwortlichkeitsgesetz. Das begründet sich damit, dass beide Gesetze auf den gleichen Rechtsakten der Europäischen Union beruhen.

Die Feststellung, das Modell 231 gelte auch in Österreich, ist sohin zwar rein formal richtig, sie relativiert sich aber am Vorrang der jeweils innerstaatlichen Norm. Es stimmt, dass die nach dem Modell 231 unter Strafe stehenden Handlungen auch dann der Gesellschaft zugerechnet werden können, wenn sie von einem Manager der Gesellschaft in Österreich gesetzt würden und in der Gesellschaft kein wirksames Kontrollsystem vorlag. Jedoch gilt im Strafrecht zuvörderst das Territorialitätsprinzip, wonach der Staat, in welchem der Tatort liegt, zur Strafverfolgung berufen ist. Damit wäre das Verfahren in Österreich gerichtsanhängig, und nicht in Italien. Die österreichischen Gerichte und Behörden würden dabei natürlich nicht das italienische Recht und damit das Modell 231 vollziehen, sondern die einschlägigen österreichischen Gesetze. Eine Doppelbestrafung, also ein weiterer Prozess in ein und derselben Sache in Bozen, wäre EU-rechtswidrig.

In der Gesellschaft wurde schon sehr früh ein wirksames Organisations-, Management- und Kontrollmodell eingeführt, das den Bedürfnissen der Gesellschaft und auch allen rechtlichen Erfordernissen genügt.

Da die Gesellschaft sowohl in Italien als auch in Österreich tätig ist, wird laufend eine gemeinsame Prüfung der in den jeweiligen Staaten geltenden Rechtsvorschriften durchgeführt, um zu überprüfen, ob die angewendeten Managementmaßnahmen grundsätzlich miteinander vergleichbar sind.

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 gemäß Art. 6, Absatz 3 des genannten Dekrets hat die Confindustria ihre eigenen Richtlinien zur Erstellung der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle erstellt, mit denen den verbundenen Unternehmen methodische Anweisungen zur Feststellung 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 Implementierung eines geeigneten Kontrollsystems, um dem oben angeführten Risiko durch Anwendung spezifischer Verfahren bzw. Vorgangsweisen vorzubeugen.

Die wichtigsten Komponenten des vom italienischen Industriellenverband Confindustria ausgearbeiteten Kontrollsystems sind:

- der Ethikkodex;
- das Organisationssystem;
- manuelle und digitale Verfahren;
- Genehmigungs- und Unterzeichnungsbefugnisse;
- Kontroll- und Verwaltungssysteme;

Die oben angeführten Komponenten müssen auf folgenden Prinzipien fußen: das Informieren des Personals und dessen Fortbildung.

- 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 Prozessanweisungen/Verfahren;
- Autonomie, Unabhängigkeit, Professionalität und Handlungskontinuität des Aufsichtsorgans;

- 3) die Ermittlung der Kriterien für die Wahl des Aufsichtsorgans und die Bereitstellung spezifischer Informationsflüsse von und zum Kontrollorgan;

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 <180>Best Practices</180> 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:

Vorstand (Consiglio di Gestione): besteht aus zwei Mitgliedern, die vom Aufsichtsrat ernannt werden, er führt die Geschäfte der Gesellschaft nach Maßgabe der Gesetze, der Beschlüsse der Hauptversammlung sowie den in den Rahmenbedingungen zur Realisierung der Phase III des Projekts Brenner Basistunnel festgelegten Grundsätzen, der Satzung und der vom Aufsichtsrat genehmigten Geschäftsordnung, die, (unbeschadet der gegenseitigen und rechtzeitigen Informationspflicht zwischen den Vorstandsmitgliedern und einzeln bzw. gemeinsam gegenüber dem Aufsichtsrat), eine Ressortenteilung vorsieht.

Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat für die Dauer von drei Geschäftsjahren bestellt. Die Funktionsdauer läuft mit dem Datum der Aufsichtsratssitzung aus, die zwecks Genehmigung des Jahresabschlusses des letzten Geschäftsjahres, in dem die Vorstandsmitglieder ihre Funktion ausüben, einberufen wird. Eine einmalige automatische Verlängerung für maximal drei Geschäftsjahre ist zulässig, sofern nicht sechs Monate vor Ablauf der Amtszeit mitgeteilt wird, dass keine Verlängerung stattfindet.

Aufsichtsrat (Consiglio di Sorveglianza): besteht aus zwölf von der Hauptversammlung ernannten Personen. Die Vergütung für die gesamte Amtszeit wird von der Hauptversammlung festgelegt. Die Aufsichtsratsmitglieder bleiben drei Geschäftsjahre bestellt. Ihre Funktionsdauer läuft zum Datum jener Hauptversammlung aus, die zwecks Beschlussfassung über die Gewinnverteilung des letzten Geschäftsjahres der Funktionsperiode einberufen wird. Eine Wiederbestellung ist zulässig.

Die Hauptversammlung wählt in ihrer zwecks Beschlussfassung über die Gewinnverteilung einberufenen Sitzung aus den Mitgliedern des Aufsichtsrates einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Bei Verhinderung des Vorsitzenden wird die Durchführung seiner Aufgaben vom stellvertretenden Vorsitzenden gewährleistet. Bei Verhinderung beider Mitglieder ernennen die anwesenden Aufsichtsratsmitglieder einen Vorsitzenden für die Sitzung

Die Beschlüsse werden durch Stimmenmehrheit von mindestens acht Mitgliedern gefasst. Ein Dirimierungsrecht des Vorsitzenden ist jedenfalls ausgeschlossen. Die Art der Abstimmung bestimmt der Vorsitzende.

Der Aufsichtsrat kann gemäß Art. 16 der Satzung aus seiner Mitte einen oder mehrere Ausschüsse bestellen und deren Aufgaben und Befugnisse festlegen. Gemäß den Bestimmungen des Art. 16 der Satzung hat der Aufsichtsrat einen Finanzausschuss und einen Planungsausschuss eingerichtet. Es handelt sich dabei um Gremien mit Beratungsfunktionen für den Aufsichtsrat, die im Auftrag des Aufsichtsrates ihre Tätigkeiten in Abstimmung mit dem Vorstand erbringen.

In Art. 15 der Satzung ist geregelt, welche Tätigkeiten der Vorstand nach entsprechender Genehmigung des Aufsichtsrats durchführen darf.

Die Satzung der BBT SE wurde auf dem Intranetportal 'BBT SE Portal', <http://bbt-portal/bbt>, im Abschnitt 'Service & Organisation - Dokumentation - Gesellschaftsunterlagen' veröffentlicht.

6.3 FESTLEGUNG DER VERANTWORTLICHKEITEN, ORGANISATIONSEINHEITEN

Das Organigramm und die Organisationsstruktur liefern Angaben über das operative Management der Gesellschaft und die organisatorische Zuordnung des Personals.

In Verbindung mit dem System der Vollmachten ermöglichen diese eine genauere Beschreibung der Ziele und der zugewiesenen Verantwortlichkeiten, ebenso wie die Bestimmung der Personen in so genannten Führungspositionen sowie jener, die der Leitung und Überwachung dieser Führungskräfte unterstellt sind, samt ihren entsprechenden Funktionen.

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 Organisationsstruktur und/oder des Systems der Vollmachten muss vom Aufsichtsorgan überprüft werden, um festzustellen, ob diese Umstrukturierung Auswirkungen auf das Organisationsmodell hat oder nicht. Wenn ja, muss das Aufsichtsorgan dem Vorstand die zweckmäßigen/erforderlichen Änderungen vorschlagen.

6.4 VERTRETUNG DER GESELLSCHAFT, PROKUREN, ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTLICHKEITEN UND AUSGABENBEFUGNISSE

In der Satzung ist vorgesehen, dass die Vertretung der Gesellschaft im Außenverhältnis gemeinsam durch die zwei Vorstandsmitglieder oder einzeln, wie im § 9 der Satzung festgelegt, erfolgt und zwar:

- Der Gesamtprojektablauf, die Finanzpläne, die Budgetierung, die Ansuchen und die Abwicklung der europäischen Finanzierung, die grenzüberschreitenden Agenden, wie insbesondere die Regelplanung, die Konzepte und die vorbereitenden Arbeiten zur optimalen Betriebsführung und Instandhaltung des Tunnels sowie die damit einhergehenden Angelegenheiten, die der Beschlussfassung des Aufsichtsrats bedürfen, verbleiben jedenfalls in der gemeinsamen Gesamtverantwortung der beiden Vorstandsmitglieder. Ebenfalls in der gemeinsamen Gesamtverantwortung der beiden

Vorstandsmitglieder sind die genehmigungspflichtigen Geschäftsfälle gemäß § 15 Absatz 1, Ziffer 1, 2 und 5 bis 20 der Satzung der BBT SE.

- Sonstige Angelegenheiten, die lediglich das Gebiet eines Staates betreffen, wie insbesondere die Projektausschreibung, die Projektplanungen, welche sich immer auf die vom Vorstand genehmigte Regelplanung beziehen müssen, und Projektausführung, Projektkontrolle und -abwicklung, werden jeweils der Einzelzuständigkeit eines Vorstandsmitglieds zugewiesen; somit liegen alle Angelegenheiten betreffend das österreichische Staatsgebiet im Zuständigkeitsbereich des österreichischen Vorstandsmitglieds und alle Angelegenheiten betreffend das italienische Staatsgebiet im Zuständigkeitsbereich des italienischen Vorstandsmitglieds.

Auf Grundlage der betrieblichen Notwendigkeiten und unter Einhaltung der Bestimmungen der Satzung und der nachfolgend festgelegten Grundsätze (unbeschadet der gegenseitigen Informationspflicht zwischen den beiden Vorstandsmitgliedern) übertrug der Vorstand gem. Art. 2409Novies, Abs. 1 des ital. ZGB dem italienischen und dem österreichischen Vorstandsmitglied die in den Beschlüssen 11/2021 und 12/2021 vom 23. November 2021 näher erläuterten Tätigkeiten in seinen Zuständigkeitsbereich.

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. Die Übertragung der Vollmachten hat 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 Einschränkungen 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.

6.5 DIE ORGANISATIONSSTRUKTUR IM BEREICH GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

6.5.1 VORWORT

Das gesetzesvertretende Dekret 81/2008 und das MD vom 1. September 2021 beziehen sich in einigen wichtigen Artikeln auf das Dekret 231 und legen einige Inhalte des Modells genauer dar, damit es

befreiende Wirkung erhält (siehe den folgenden Art. 30 des Gv.D. 81/08 sowie Art. 3, Absätze 1 und 3 des MD vom 1. September 2021 des Gv.D. 81/08 und Art. 3, Absätze 1 und 3 des MD vom 1. September 2021).

Es ändert darüber hinaus (siehe den folgenden Art. 300 und Verweise) das Ausmaß der Sanktion für Straftaten, die im entsprechenden Referenzbereich begangen werden: Diese Artikel werden nur der Vollständigkeit halber angeführt.

Gv.D. 81/08 Artikel 30 – Organisations- und Verwaltungsmodelle

1. Das Organisations- und Verwaltungsmodell, das juristische Personen sowie Gesellschaften und Verbände auch ohne Rechtspersönlichkeit gemäß gesetzvertretendem Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 von der administrativen Haftung auszunehmen vermag, muss übernommen und entsprechend umgesetzt werden, wobei ein Unternehmenssystem sicherzustellen ist, das allen entsprechenden gesetzlichen Pflichten gerecht wird:

a) Einhaltung der technischen und strukturellen Standards, die für Gerätschaften, Anlagen und Arbeitsplätze sowie chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe gesetzlich vorgeschrieben sind

b) Tätigkeiten zur Risikobewertung und Vorbereitung der sich daraus ergebenden Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen

c) organisatorische Tätigkeiten wie Notfälle, Erste Hilfe, Ausschreibungsmanagement, regelmäßig stattfindende Sicherheitsmeetings, beratende Gespräche der Sicherheitsbeauftragten;

d) Tätigkeiten zur Hygienekontrolle;

e) Tätigkeiten zur Information und Schulung der Arbeitnehmer

f) Überwachungstätigkeiten in Bezug auf die Einhaltung der Verfahren und Anweisungen für ein sicheres Arbeitsumfeld für die Arbeitnehmer;

g) die Beschaffung von gesetzlich vorgeschriebenen Unterlagen und Zertifizierungen;

h) die regelmäßige Überprüfung der übernommenen Verfahren in Bezug auf ihre Umsetzung und Wirksamkeit.

2. Das Organisations- und Verwaltungsmodell laut Absatz 1 muss geeignete Systeme vorsehen, um die erfolgte Umsetzung der unter Absatz 1 angeführten Tätigkeiten vermerken zu können.

3. Je nach Art und Ausmaß der Organisation sowie der durchgeführten Tätigkeit muss das Organisationsmodell in jedem Fall eine Einteilung der Funktionen vorsehen, die dafür garantiert, dass die fachlichen Kompetenzen und die notwendigen Befugnisse für die Überprüfung, die Bewertung, die Verwaltung und die Kontrolle des Gefahrenrisikos bestehen. Darüber hinaus muss das Organisationsmodell über ein geeignetes Regelsystem verfügen, um die fehlende Einhaltung der im Modell angeführten Maßnahmen zu sanktionieren.

4. Das Organisationsmodell muss darüber hinaus ein geeignetes Kontrollsystem vorsehen, mit dem die Umsetzung des Modells überwacht werden kann, ebenso wie die Tatsache, dass die geeigneten Bedingungen für die gesetzten Maßnahmen auch im Laufe der Zeit erhalten bleiben.

Das Organisationsmodell muss neu geprüft oder gegebenenfalls abgeändert werden, wenn bedeutende Verstöße gegen die Vorschriften zu Unfall- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz festgestellt werden oder wenn es im Zuge des wissenschaftlichen und technologischen Fortschritts zu Änderungen in der Organisation bzw. zu Änderungen in der Tätigkeit kommt.

5. Das betriebliche Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz muss der internationalen ISO-Norm 45001 aus dem Jahr 2018 gemäß den Anforderungen des vorliegenden Modells für die entsprechenden Teile entsprechen.

Da in diesem Zusammenhang nicht relevant, werden die Absätze 5-bis und 6 ausgelassen.

1. Die Wartungs- und Kontrollarbeiten an den Feuerlöschanlagen, -ausrüstungen und sonstigen Brandschutzsystemen werden unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, nach dem Stand der Technik, gemäß den geltenden technischen Normen der nationalen oder internationalen Normungsgremien und den Anweisungen des Herstellers und des Errichters nach den in Anhang I, der Bestandteil dieses Dekrets ist, angegebenen Kriterien durchgeführt und aufgezeichnet.
3. Der Arbeitgeber führt die in Absatz 1 genannten Maßnahmen auch mittels des in Artikel 30 des Gv.D. Nr. 81 vom 9. April 2008 genannten Organisations- und Verwaltungsmodells durch.

Artikel 300, Absatz 1 – Änderungen zum gesetzesvertretenden Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 und Verweise

Artikel 25-septies des G.v.D. Nr. 231 vom 8. Juni 2001 wird vom folgenden Artikel ersetzt:

«Art. 25-septies (Fahrlässige Tötung und schwere oder sehr schwere fahrlässige Körperverletzung mit Verstoß gegen die Bestimmungen in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz) - 1. Die Straftat gemäß Artikel 589(N) des Strafgesetzbuches, die mit Verstoß gegen Artikel 55, Absatz 2 des gesetzesvertretenden Dekrets zur Umsetzung der Vorschrift gemäß Gesetz Nr. 123 vom 3. August 2007 über den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begangen wird, wird mit einer Geldstrafe in der Höhe von 1.000 Einheiten geahndet. Wenn es für die im vorigen Absatz beschriebene Straftat zu einer Verurteilung kommt, kommen die Verbotsstrafen aus Artikel 9, Absatz 2 zur Anwendung, und zwar für einen Zeitraum von mindestens drei Monaten und höchstens einem Jahr.

2. Unbeschadet der Bestimmungen aus Absatz 1 wird die Straftat gemäß Artikel 589(N) des Strafgesetzbuches, die mit Verstoß gegen die Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begangen wird, mit einer Geldstrafe von mindestens 250 Einheiten und höchsten 500 Einheiten geahndet. Wenn es für die im vorigen Absatz beschriebene Straftat zu einer Verurteilung kommt, kommen die Verbotsstrafen aus Artikel 9, Absatz 2 zur Anwendung, und zwar für einen Zeitraum von mindestens drei Monaten und höchstens einem Jahr.

3. Die Straftat gemäß Artikel 590, Absatz 3 des Strafgesetzbuches, die mit Verstoß gegen die Vorschriften zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begangen wird, wird mit einer Geldstrafe in der Höhe von höchstens 250 Einheiten geahndet. Wenn es für die im vorigen Absatz beschriebene Straftat zu einer Verurteilung kommt, kommen die Verbotsstrafen aus Artikel 9, Absatz 2 zur Anwendung, und zwar für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten.»

Artikel 55 desselben Dekrets nennt unter den Tätigkeiten, die mit den schwereren Strafen gemäß obigem Absatz 1 geahndet werden, „jene Tätigkeiten, die dem Titel IV unterliegen, sich durch die gemeinsame Anwesenheit mehrerer Unternehmen auszeichnen und deren Arbeitsvolumen sich auf nicht weniger als 200 Mann/Tag beläuft. “Diese Tätigkeiten umfassen „Bauarbeiten, Wartungsarbeiten, Reparaturarbeiten,

Abbrucharbeiten, Erhaltungsarbeiten, Sanierungsarbeiten und Renovierungsarbeiten sowie die Ausrüstung, die Umwandlung, die Erneuerung oder den Abbau von dauerhaften oder vorübergehenden festen Bauwerken in Mauerwerk sowie aus Stahlbeton, Metall, Holz und anderen Materialien, einschließlich der Strukturelemente von elektrischen Fahrleitungen und elektrischen Anlagen, Straßen- und Gleisbauarbeiten, Wasser- und Schiffsbauten sowie Wasserkraftwerken, und, nur für den Teil, der Bau- oder Ingenieursarbeiten betrifft, Landgewinnungs-, Forst- und Aushubarbeiten.”

Folglich wird gegen die BBT SE im Falle von fahrlässiger Tötung eine Strafe in der Höhe von 1.000 Einheiten verhängt, im Falle von schwerer oder sehr schwerer fahrlässiger Körperverletzung wird gegen die BBT SE eine Strafe in der Höhe von bis zu 250 Einheiten verhängt.

6.5.2 DIE ORGANISATIONSSTRUKTUR

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:

- der Arbeitgeber
- die Führungskräfte;
- die gesetzl. Vorgesetzten mit schriftlicher Ernennung gemäß Artikel 18 lit. b-bis des G.v.D. 81/08;
- die Beauftragten des Arbeitsschutzdienstes (im Folgenden auch ‘RSPP’);
- die Erste-Hilfe-Beauftragten (im Folgenden auch ‘APS’ genannt);
- die Brandschutzbeauftragten (im Folgenden auch ‘API’ genannt);
- die Arbeitnehmervertreter für Arbeitssicherheit (im Folgenden auch ‘RLS’ genannt);
- der zuständige Arbeitsmediziner;
- die Arbeitnehmer;

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 internen Sicherheitsbeauftragten, die Erste-Hilfe-Beauftragten, die Brandschutzbeauftragten, die Arbeitnehmervertreter für Arbeitssicherheit, 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 dieser Tätigkeiten verbundenen Verantwortlichkeiten, wobei besonderes Augenmerk auf die Aufgaben der internen Sicherheitsbeauftragten, der Erste-Hilfe-Beauftragten, der Brandschutzbeauftragten, der Arbeitnehmervertreter für Arbeitssicherheit 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.

Was das operative Gesundheits- und Sicherheitsmanagement am Arbeitsplatz betrifft, wird auf das entsprechende Kapitel verwiesen, in dem auch das Thema Sicherheitsüberwachung erläutert wird, sowie auf das Dokument zur Risikobewertung, die Einheitsdokumente zur Bewertung der Interferenzrisiken und die jeweils geltenden Verfahren.

6.5.3 GEGENÜBERSTELLUNG DER ANGEWANDTEN VORSCHRIFTEN UND RISIKOANALYSEN ZUR BAUSTELLENSICHERHEIT IN ITALIEN UND ÖSTERREICH

Da die Gesellschaft sowohl in Italien als auch in Österreich tätig ist, wurde eine gemeinsame Bewertung der in den jeweiligen Staaten geltenden Vorschriften durchgeführt, um so überprüfen zu können, ob die gesetzten Sicherheitsmaßnahmen sowie die auf den jeweiligen Baustellen angenommenen Risikostufen grundsätzlich gleichgestellt werden können.

Insbesondere die folgenden Bestimmungen zur Arbeitssicherheit wurden in Übersetzung gegeben und überprüft:

Für Österreich:

- BGBl.Nr. 450/1994, Arbeitnehmerschutzgesetz - ASchG (legge sulla tutela della salute)
- BGBl.Nr. 37/1999, Bauarbeitenkoordinationsgesetz - BauKG (Legge sul coordinamento della sicurezza in cantiere)
- BGBl. Nr. 340/1994, Bauarbeiterschutverordnung - BauV (legge sulla salvaguardia del lavoratore in cantiere)
- ÖNORM B 2107 " Umsetzung des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes" Teile 1-3 (normativa sull'applicazione della Legge sul coordinamento della sicurezza in cantiere)

Für Italien:

- G.v.D. 81/2008 (Einheitstext zur Sicherheit) TIT I (allgemeine Grundsätze) und TIT IV (zeitlich begrenzte und ortsveränderliche Baustellen) und entsprechende Anhänge
- UNI ISO 31000 aus November 2010 (Riskmanagement - Grundsätze und Leitlinien) Umsetzung der internationalen Norm ISO/IEC 31010
- Leitlinien des ISPESL (INSTITUT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND -SICHERHEIT) für ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- ISPESL-Leitlinien für die "RISIKOBEWERTUNG"

Ferner wurden die Daten der Unfallstatistiken in Bezug auf die Unfälle, im Rahmen der in Bau befindlichen oder fertiggestellten Baustellen in Österreich und in Italien, vereinheitlicht. Gegenstand einer Analyse und eines Vergleichs waren die in der Risikoanalyse für die Tunnel-Baustellen in beiden Staaten angewendeten Modalitäten sowie die Definition des Restrisikos (Sicherheitspläne für die Baustellen beider Staaten). Nach Fertigstellung der wie oben definierten Analyse wurde die grundlegende Gleichwertigkeit der in den beiden Staaten auferlegten Sicherheitsmaßnahmen überprüft, auch unter Berücksichtigung, dass diese die Umsetzung derselben Richtlinie des Rates des EWG vom 24. Juni 1992, Nr. 57 (Europäische Richtlinie 92/57/EWG) über die auf den zeitlich begrenzten und ortsveränderlichen

Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz; es wurde ferner überprüft, dass die Risikoanalyse in beiden Staaten auf gänzlich gleichwertige Weise durchgeführt wird, mit denselben Verfahren und Zielen (Beseitigung des Risikos oder, sofern dies nicht möglich ist, Reduzierung des Risikos auf ein akzeptables Risikoniveau). Wie im Bericht der Arbeitsgruppe näher ausgeführt, betreffen die festgestellten Unterschiede zwischen den beiden Rechtsvorschriften, und somit die Organisation der Baustellensicherheit in den jeweiligen Ländern, in erster Linie die unterschiedliche Zuteilung der Leitungs- und Kontrollverantwortlichkeiten an die einzelnen Betroffenen, sowie einige unterschiedliche Methoden der Anwendung der Rechtsbestimmungen, wovon die grundlegende Vergleichbarkeit der zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verlangten Tätigkeiten unbeschadet bleibt. Diesbezüglich sehen die italienischen Rechtsbestimmungen über die Risikoanalyse allgemeine Bestimmungen zum Monitoring aller Arbeitsbereiche vor; In Italien und in Österreich wurde vor Kurzem eine entsprechende Regelung für das Monitoring des Risikos der Tätigkeiten des Bereichs Untertagebaustellen eingeführt. Die Analysen zu den bei der Risikobewertung auf den Baustellen in den beiden Ländern angewendeten Methoden haben, unter Beachtung der jeweiligen Rechtsvorschriften, jedenfalls zu den gleichen Schlussfolgerungen geführt; dies erfolgte auf Grundlage einer Überprüfung, bei der untersucht wurde, ob in den beiden Ländern im Bereich Sicherheit grundsätzlich die gleichen Präventions- und Schutzmaßnahmen angewendet werden, die darauf ausgerichtet sind, die Risiken zu beseitigen oder sie zumindest auf ein Mindestmaß bzw. auf das in Anbetracht des derzeitigen Standes der Technik geringste Ausmaß, zu reduzieren. Ferner wurde die Risikobewertung in beiden Ländern nicht nur als technischer Lernprozess zur Reduzierung dieser Risiken durch eine Reihe von Maßnahmen, wie der Anwendung technischer, organisatorischer und verfahrensbezogener Maßnahmen, sondern auch zur Kontrolle und Verwaltung des nicht beseitigbaren Restrisikos, verstanden.

6.6 VORGANGSWEISEN UND VERFAHREN

Die Gesellschaft hat aufgrund ihrer gegliederten Struktur ein Integriertes Managementsystem mit Zertifizierung im Sinne der ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umwelt) e BS OHSAS 18001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz) sowie ISO 37001 (Korruptionsprävention) 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 das gesamte Personal je nach Zuständigkeitsbereich die geltenden Verfahren und Anweisungen kennt und anwendet.

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

Das Verfahrenssystem wurde im Intranetportal 'BBT SE Portal', <https://portal.bbt-se.com> im Abschnitt 'Service & Organisation -Dokumentation - IMS' veröffentlicht und wird vom Leiter der Abteilung "Prozessmanagement & QM" 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.

Der Anwendungsbereich des integrierten Managementsystems der Gesellschaft betrifft den Gesellschaftszweck der Planung, Errichtung und Inbetriebnahme des Brenner Basistunnels.

Die Gesellschaft setzt, bei ihrer Tätigkeit zur Prävention von Verwaltungsdelikten und zur Korruptionsvorbeugung ergänzende Maßnahmen, durch die Anwendung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells (sog. Modell 231) gem. G.v.D. Nr. 231 aus 2001 um, wobei Letzteres in das integrierte Managementsystem aufgenommen wird, dessen Zertifizierung auf die Korruptionsvorbeugung erweitert wird.

In Österreich regelt das „Verbandsverantwortlichkeitsgesetz“ (im Folgenden „VbVG“) „die Verantwortlichkeit des Verbandes, wenn das Vergehen zu Gunsten Letzteren begangen oder die Kontrollpflicht verletzt wurde und das Vergehen von einer Person in leitender Stellung oder einem Angestellten verübt wurde.“

Das Integrierte Managementsystem der Gesellschaft wurde unter Einhaltung der Verpflichtung zur Transparenz sowie der Grundsätze der Nachvollziehbarkeit, Zuweisung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten (Aufgabenteilung) erstellt. Diese Verpflichtungen und Grundsätze wurden angesichts der Verbandsverantwortlichkeit der Gesellschaft zur Vorbeugung von Straftaten angewandt und gehen auf die Umsetzung des G.v.D Nr. 231 von 2001 und des Verbandsverantwortlichkeitsgesetzes zurück.

6.7 SENSIBLE TÄTIGKEITEN

Unter besonderer Berücksichtigung des Geschäftsbereichs der Gesellschaft betreffen die Tätigkeiten, im Rahmen deren Ausübung 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 die Öffentliche Verwaltung (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);
- Umweltdelikte (Art. 25 undecies G.v.D. Nr. 231/2001)

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 des Managements der Anforderungen, 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, nationale Korruptionsbekämpfungsbehörde - ANAC, italienischer, österreichischer oder europäischer Rechnungshof);
- Erstellung des Jahresabschlusses der Gesellschaft, der entsprechenden Berichte und jedenfalls sämtliche Informationsflüsse von und zum Aufsichtsrat sowie zu den Gesellschaftern;
- Buchführung und Verwaltungs- bzw. buchhalterische Tätigkeiten;
- Durchführung von Tätigkeiten mithilfe von Überwachungs-/Fernwirksystemen und/oder Verwaltung von Server-Systemen mit dem Risiko des unrechtmäßigen Zugriffs auf das Netz der BBT SE und der Verfälschung der Daten (Informatikdelikte und illegale Datenverarbeitung);
- Kapitaltransaktionen;
- Einberufung, Abwicklung und Protokollierung der Hauptversammlung sowie andere gesellschaftsbezogene Mitteilungen;
- 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;
- Erfüllung der vom Gesetz Nr. 190/2012 vorgesehenen Bestimmungen zum Thema Vorbeugung und zur Bekämpfung der Bestechung und der Rechtswidrigkeit in der Öffentlichen Verwaltung.

Die Ermittlung der risikobehafteten Bereiche ermöglicht:

- eine Sensibilisierung des Personals 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.

6.8 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);
 - Art. 25-octies.1, Straftaten im Zusammenhang mit bargeldlosen Zahlungsmitteln
 - Straftaten gegen das kulturelle Erbe (Art. 25-septiesdecies).
- Geldwäsche von Kulturgütern und Zerstörung und Plünderung des kulturellen und landschaftlichen Erbes (Art. 25-duodevicies).

6.9 NICHT RISIKOBEHAFTETE STRAFTATEN AUFGRUND DES FEHLENS DER OBJEKTIVEN VORAUSSETZUNGEN

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 Vereinigung zum Zweck des illegalen Handels mit Drogen bzw. mit psychotropen Substanzen;
 - Art. 25 quaterdecies G.v.D. 231/2001 (Betrügerische Handlungen bei Sportwettbewerben, missbräuchliche Abwicklung von Spielen oder Sportwetten sowie mit verbotenen Geräten durchgeführte Glücksspiele).

6.10 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 decies (Verleitung zur Unterlassung von Erklärungen bzw. zur Abgabe von Falschaussagen gegenüber der Gerichtsbehörde)
- Art. 25 duodecies (Anstellung von ausländischen Arbeitnehmern, deren Aufenthalt Unregelmäßigkeiten aufweist)

7 BEZIEHUNGEN ZWISCHEN MODELL UND ETHIKKODEX

Die vom Personal („Personal“), 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 Vertragspartnern 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“).

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 Ethikkodex hat.

Insbesondere stellt der Ethikkodex 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 welche das gesamte Personal, Vorstände, Berater, Partner sowie alle sonstigen darin festgehaltenen Stakeholder einhalten müssen.

Daher stellt der Ethikkodex, der gleich wie das Modell als offizielles Modell der Gesellschaft 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 ist darin eine Menge von rechtlichen Verpflichtungen und moralischen Pflichten enthalten, welche den ethischen und den sozialen Verantwortungsbereich eines jeden Teilnehmers an 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 Ethikkodex ist außerdem eine Methode zur Umsetzung der Anweisungen und der Bestimmungen des Dekrets und der EU-Gesetzgebung über die Verantwortlichkeit 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:

- Das Personal, die Vorstände, Berater und Partner dürfen keine (wenn auch nur potentiellen) Verhaltensweisen an den Tag legen, welche zu den im Dekret vorgesehenen Tatbeständen führen könnten;
- Das Personal, die 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 verursachen 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. Zulässig sind Geschenke, deren Wert die üblichen Handels- oder Höflichkeitsgepflogenheiten nicht überschreitet bzw. auf die Förderung künstlerischer Initiativen oder des Gesellschaftsimages ausgerichtet sind. Die angebotenen Geschenke müssen, abgesehen von den geringwertigen, ordnungsgemäß dokumentiert werden, um entsprechende Überprüfungen und die Genehmigung durch den
- 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, Sub-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 Vertragsverfahren 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 festgehalten werden;
- Eine nachvollziehbare und transparente Verwaltung der Barzahlungen (Barzahlungen im Rahmen von vertraglich geregelten Vergaben sind untersagt);
- 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.

8 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 der Kontrolle wird in erster Linie vom Aufsichts- und Kontrollorgan, vom Aufsichtsrat und von den Rechnungsprüfern ausgeführt; den jeweiligen Verfahrensverantwortlichen obliegen die einzelnen 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 des Personals, der 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.

8.1 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;
- eine eindeutige und formelle Ermittlung der Aufgaben mit einer umfassenden Beschreibung der Aufgaben jeder Funktion, der entsprechenden Befugnisse und Verantwortlichkeiten;

8.2 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.

8.3 DIE GRUNDPRINZIPIEN DER INTERNEN KONTROLLE

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 man weiß, dass etwaigen Abweichungen von vorgegebenen Regeln bzw. Verfahren Rechnung zu tragen ist. Aus diesem Grund müssen Verantwortungen für Entscheidungen an den Grad der übertragenen Verantwortung, Autorität und Autonomie angepasst werden;
- Trennung von Aufgaben und/oder Funktionen. Prinzip, laut dem die Genehmigung zu einer Handlung der Verantwortung einer anderen Person unterstehen muss als jener, welche 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: Entsprechende Genehmigung dieses Prinzip kann sowohl allgemeinen (bezogen auf einen einheitlichen Komplex an betrieblichen Tätigkeiten) als auch spezifischen Charakter (bezogen auf einzelne Tätigkeiten) haben;
- 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;
- angemessene interne Verfahren und Vorschriften, Vorhandensein geeigneter Reporting-Mechanismen, die eine systematische Berichterstattung über die Tätigkeiten, insbesondere die risikobelasteten Tätigkeiten, ermöglichen;
- der Richtigkeit der von den einzelnen Funktionen im Rahmen des Verfahrens durchgeführten Tätigkeit durch unabhängige Überprüfungen der getätigten 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.

8.4 DIE KONTROLLSYSTEME UND –EBENEN

es wird in erster Linie auf die Kontrolleinrichtungen der geltenden Satzung sowie des Betriebs- und Gesellschaftsmodell hingewiesen.

Kontrollen erster Ebene: Fachliche 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.

Es sind dies Überprüfungen, die von anderen als den operativen Einheiten in Hinblick auf die ordnungsgemäße Ausführung der Tätigkeiten und 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 ebenfalls mit automatisierten EDV-Systemen durchgeführt. Es handelt sich dabei um Kontrollen, die dem Prinzip der Aufgabentrennung entsprechen.

Diese sind auf die Ermittlung von anomalen Abläufen, auf die Verletzung der Verfahren und der Vorschriften sowie auf die Bewertung der Funktionstüchtigkeit im gesamten System der internen Kontrollen ausgerichtet. Diese Kontrollen werden von unabhängigen, organisationsfremden Einheiten, wie Aufsichtsrat oder Prüfer sowie für den entsprechenden Zuständigkeitsbereich vom Aufsichtsorgan durchgeführt.

8.5 DIE RECHNUNGSPRÜFUNG

Die Rechnungsprüfung der BBT SE erfolgt gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Landes, in dem die BBT SE ihren Rechtssitz hat (derzeit Italien), und wird von einem Wirtschaftsprüfer oder einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ausgeführt, der bzw. die in das beim Justizministerium geführte Register eingetragen ist.

Die Prüfung des Jahresabschlusses der BBT-SE wird von einem Wirtschaftsprüfer oder von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft durchgeführt, der bzw. die in Übereinstimmung mit den geltenden Bestimmungen jenes Landes, in dem die Gesellschaft ihren Rechtssitz hat, ernannt wird.

8.6 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 Geschäftsjahres geplanten (und genehmigten) Verhaltensweisen.

8.7 DIE PHASE DER BUDGETPLANUNG UND DER BUDGETERMITTLUNG

Um die oben angeführten Ziele zu erreichen gewährleisten die Prozesse der strategischen Ermittlung der mehrjährigen Pläne sowie des bestehenden 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.

-

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:

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 wird.

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

8.8 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.

9 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;
- 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 und der Brandschutzsysteme gemäß den Angaben der Hersteller.

Die operativen Vorgehensweisen zur konkreten Durchführung der Tätigkeiten sowie zur Erreichung der oben genannten Ziele sind in den Prozessanweisungen des Unternehmens festgelegt, die in

Übereinstimmung mit den geltenden Unfallverhütungsvorschriften erstellt wurden und eine angemessene Rückverfolgbarkeit der durchgeführten Prozesse und Tätigkeiten sicherstellen.

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 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 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz implementierte Verwaltungssystem basiert auf den Anforderungen der höchsten Qualitätsstandards, die auf nationaler Ebene von den geltenden Bestimmungen anerkannt werden, und entspricht insbesondere den Bestimmungen des G.v.D. Nr. 81 vom 9. April 2008, i.d.g.F.

9.1 DAS SICHERHEITSKONTROLLSYSTEM

Die Gesellschaft legte besonderes Augenmerk auf die Notwendigkeit, im Bereich GSA ein effizientes und wirksames Überwachungssystem 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 unter besonderer Bezugnahme

auf den Art. 19 des Gv.D. 81/08, interne Sicherheitsbeauftragte), 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 Vorbeugungs- 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, hat BBT SE eine Software, PI-KR, <http://itbzos2024/pi-kr>, erworben, die allen Mitgliedern des Aufsichtsorgans sowie dem Vorstand der BBT SE zugänglich ist. Mit dieser Software kann die im Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell erwähnte Risikokatalogisierung gemäß Gv.D. Nr. 231 vom 8. Juni 2001 abgerufen werden.

Die Ergebnisse der Kontrolle werden vom AO herangezogen, um dem Aufsichtsrat bzw. den zuständigen Stellen im Unternehmen folgende Vorschläge 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;
- von Vorschlägen zur Verhängung von Disziplinarstrafen für den Fall, dass Verhaltensweisen festgestellt werden, welche in dem von der Gesellschaft im Sinne des Dekrets eingeführten Disziplinarsystem enthalten sind.

10 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.

10.1 RISIKOBEWERTUNG UND ERARBEITUNG DER VORBEUGUNGS- UND DER SCHUTZMAßNAHMEN

Sämtliche Risiken, denen die Arbeitnehmer 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 Arbeitgebers, des Leiters der Dienststelle für Arbeitsschutz, des Arbeitnehmersvertreters für Arbeitssicherheit (RLS) und des zuständigen Betriebsarztes, 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 Arbeitnehmersvertreter für Arbeitssicherheit (RLS) ist zwecks Erstellung des Dokuments zur Risikobewertung in jedem Fall im Vorfeld zu Rate zu ziehen und kann daher z. B. Anmerkungen zu den Risiken der Arbeitstätigkeiten und den entsprechenden Präventions- und Schutzmaßnahmen machen, die er für angemessen hält.

Das Dokument zur Risikobewertung (DVR) wurde im Intranet-Portal 'BBT SE Portal', <https://portal.bbt-se.com> im Bereich 'Human Resources & Arbeitssicherheit Notfallinformationen IT' veröffentlicht 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 RSPB müssen den Arbeitern, die diese benötigen, geeignete Persönliche Schutzausrüstungen ausgehändigt werden.

Die Übergabe der Persönlichen Schutzausrüstung 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.

10.2 TECHNISCH-STRUKTURELLE RECHTSSTANDARDS BETREFFEND AUSTRÜSTUNG, ARBEITSPLATZ ETC.

Die eingeführten spezifischen Verfahren 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 laut den Bestimmungen des MD vom 3. September 2021;
- 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 abzielenden Verfahren müssen mit besonderem Augenmerk auf die Aussetzung an das spezifische Risiko angewendet werden.

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

10.3 NOTFALLMANAGEMENT (ERSTE HILFE, BRANDFÄLLE ETC.)

Um Notsituationen und schwere Gefahrensituationen für die Arbeitnehmer (z. B. Evakuierung, Erste Hilfe, Brandfallmanagement, Gefahrenzonen usw.) bewältigen zu können, müssen entsprechende Einsatzpläne gemäß den Bestimmungen des Art. 2 des MD vom 2. September 2021 ausgearbeitet 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 gemäß den Bestimmungen des Art. 3 des MD vom 1. September unterzogen werden. Dazu ist ein Register für die Brandschutzkontrollen zu erstellen, in dem die regelmäßigen Inspektionen und Wartungsarbeiten an den Brandschutzanlagen, -ausrüstungen und sonstigen Brandschutzsystemen eingetragen werden. Der Flucht- und Rettungsplan muss gemäß den Bestimmungen des Art. 2 des MD vom 2. September 2021 durch Planung und Umsetzung von Maßnahmen/Anweisungen erstellt werden, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, bei großer, unmittelbar drohender Gefahr, die nicht vermieden werden kann, 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.

10.4 ORGANISATORISCHE ASPEKTE (VOLLMACHTEN, ERNENNUNG VON RSPP, RLS, BUDGET UND AUSGABEN)

Die Personen, denen spezifische Verantwortlichkeiten im Bereich Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer übertragen wurden, 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, müssen 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 Vorbeugungs- 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, können entsprechende Ausgabebefugnisse übertragen werden.

Die Verantwortung im Bereich der Sicherheit und die entsprechenden Ausgabebefugnisse obliegt z. Z. dem Vorstand. 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, die das Organisationssystem im Bereich Sicherheit und Gesundheit (eventuelle Vollmachten/Prokuren, Organigramm, Aufgabenaufstellungen, Berichte usw.) betreffen, müssen regelmäßig aktualisiert und auf geeignete Weise aufbewahrt werden.

10.5 GESUNDHEITSÜBERWACHUNG

Erforderlich ist:

Die Erarbeitung eines allgemeinen Programms mit regelmäßigen Untersuchungen, die auf die Überprüfung des Gesundheitszustandes und der Eignung der Mitarbeiter ausgerichtet sind;

- Die Erarbeitung eines Programms mit regelmäßigen Untersuchungen für Arbeitnehmer, die spezifischen Risiken ausgesetzt sind;
- Die Einrichtung eines spezifischen Informationskanals für die einzelnen Arbeitnehmer, mit dem das individuelle Untersuchungsprogramm rechtzeitig bekannt gegeben wird;
- Die Vorbereitung geeigneter Maßnahmen für jene Arbeitnehmer, die sich trotz rechtzeitiger Verständigung nicht der geplanten regelmäßigen Visiten unterziehen.

Es sind regelmäßig Treffen mit dem internen Sicherheitsbeauftragten, dem Arbeitnehmersvertreter für Arbeitssicherheit und dem zuständigen Arzt einzuplanen. Sämtliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Gesundheitsüberwachung muss rückverfolgbar sein und dokumentiert und aufbewahrt werden.

10.6 MITARBEITERINFORMATION UND –SCHULUNG

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 Vorbeugungs- 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 Unternehmenspolitik der Gesellschaft im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz müssen spezifische Arten der Kommunikation über festgelegte Ziele, Programme und Ergebnisse definiert und umgesetzt werden.

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

10.7 AUFSICHT UND KONTROLLE

Es müssen regelmäßige Sitzungen gemäß Art. 35 TU 81/08 zur Überprüfung der Angemessenheit der Brandschutzausrüstung sowie des Gesundheitsprotokolls im Hinblick auf die in der Arbeitsumgebung bestehenden spezifischen Risiken unter Anwesenheit des Arbeitgebers, des internen Sicherheitsbeauftragten, des Arbeitnehmervertreters für Arbeitssicherheit sowie des zuständigen Betriebsarztes vorgesehen werden.

Für den Fall, dass sich bei den durchgeführten Überprüfungen Mängel oder zumindest Verbesserungsmöglichkeiten herausstellen, muss ein Korrekturplan erstellt werden.

Alle Personen (eventuelle Bevollmächtigte und Vorgesetzte), welche die Tätigkeit anderer Arbeitnehmer koordinieren, müssen laufend folgendes überprüfen:

- Anwendung geeigneter Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen;
- Richtige Anwendung der Vorbeugungs- 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 im Einklang mit der ihnen übertragenen spezifischen Tätigkeit korrekt anwenden.

Die Meldungen seitens der RLS (Arbeitnehmervertreter 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.

10.8 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.

11 DAS AUFSICHTSORGAN

11.1 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 mit Beschluss des Aufsichtsrats an ein Organ (nachfolgend „Aufsichtsorgan“ genannt) bestehend aus vier Mitgliedern, von denen eines die Funktion des Vorsitzenden innehat (diese Funktion wird jedes Jahr neu vergeben, und zwar in abwechselnder Reihenfolge an ein österreichisches und ein italienisches Aufsichtsratsmitglied).

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

Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats zu gewährleisten, wird festgelegt, dass diese keine Ehepartner, Verwandte oder sonstige Angehörige bis zum vierten Grad, der Vorstände der Gesellschaft bzw. ihrer Mutter- oder Tochtergesellschaften sein dürfen und dass sie mit diesen Gesellschaften in keinem ihre Unabhängigkeit einschränkenden Eigentums- oder Berufsverhältnis stehen 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 dem 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 so genannte
- „Verständigung im Strafverfahren“ abgeschlossen wurde, sofern aus den Akten eine „Unterlassung oder unzureichende Aufsicht“ seitens des Aufsichtsorgans gemäß Artikel 6, Absatz 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 sowie Anforderungen an die Kompetenz;
- 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.

11.2 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 des Modells an die zuständigen Stellen;
- Überprüfung der Umsetzung und der effektiven Funktionalität der an diesem Modell vorgenommenen Änderungen;
- 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 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 folgende:

- 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, Schulung des Personals, Disziplinarmaßnahmen usw.);
- Sammlung, Erarbeitung und Aufbewahrung der Daten und der Informationen in bezüglich der 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, ausgenommen Berichtspflicht.

Diese Befugnisse werden autonom und individuell von den Mitgliedern des Aufsichtsrats, 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, seine Aufgaben und Befugnisse müssen der BBT SE rechtzeitig bekanntgegeben werden.

Um eine effiziente und wirksame Ausübung seiner Funktionen über die eventuell vom Vorstand erteilten Vorschriften hinaus zu garantieren, hat dieses Organ die Möglichkeit, eigene Betriebsvorschriften festzulegen und eine eigene Geschäftsordnung einzuführen, um seine höchstmögliche Organisations- und Handlungsautonomie zu gewährleisten.

12 INFORMATION AN DAS AUFSICHTSORGAN

12.1 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 zu Verhaltensweisen, welche auf die Begehung einer Straftat hindeuten, zur Verfügung stehen.

Aus diesem Grund ist jede betriebliche Funktion dazu verpflichtet, dem Organ sämtliche Informationen zu übermitteln, die dieses in Ausübung ihrer Aufgaben beantragt, mit besonderer Bezugnahme auf die Begehung von Straftaten des Dekrets in Hinblick auf die Gesellschaftstätigkeit oder jedenfalls auf 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 im 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 über 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.

Zusätzlich zu den Meldungen über die oben genannten allgemeinen Verstöße sind dem Aufsichtsorgan zwingend und unmittelbar die folgenden Informationen, welche die Gesellschaft und eventuell ihre Mutter- und Tochtergesellschaften betreffen, 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 Unternehmensfunktionen im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit erstellten Berichte, aus denen Tatsachen, Handlungen, Ereignisse oder Unterlassungen hervorgehen können, 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, von einem 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, ihr Personal 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 betreffend Mängel oder Unzulänglichkeiten der Arbeitsplätze, der Arbeitsgeräte bzw. der der Gesellschaft zur Verfügung gestellten Schutzvorrichtungen als auch betreffend aller sonstiger 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; diese beinhalten, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, folgende:

- Informationen über Veränderungen in der Organisationsstruktur oder an den geltenden Prozessanweisungen;
- Aktualisierungen des Systems der Befugnisse und der Vollmachten;
- etwaige Mitteilungen der Prüfungsgesellschaft bezüglich Aspekte, die einen Mangel an internen Kontrollen aufzeigen können;
- Entscheidungen hinsichtlich des Antrags, der Auszahlung und der Verwendung von öffentlichen Finanzmitteln;
- Übersichten über die von der Gesellschaft eingeleiteten Vergabeverfahren;
- 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 und an die Prüfungsgesellschaft erteilte Aufträge;
- Mitteilungen des Aufsichtsrates und der Prüfgesellschaft über sämtliche aufgetretene Schwierigkeiten, auch wenn diese beseitigt wurden;

Im Allgemeinen müssen die Mitarbeiter, die Führungskräfte und die Vorstände der Gesellschaft das Aufsichtsorgan über relevante Gegebenheiten, welche mit auch nur potentiellen Verletzungen der Bestimmungen des Modells in Zusammenhang stehen könnten, informieren.

12.2 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 jeder anderen Behörde, aus denen die Ausübung von Ermittlungen, auch gegen unbekannt, aufgrund der Vergehen des Dekrets hervorgeht;
- Anträge auf Rechtsbeistand, die von den Adressaten im Falle einer Einleitung von Strafverfahren aufgrund von Vergehen des Dekrets übermittelt wurden;
- von den Verantwortlichen der 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 das Personal der Gesellschaft sind dazu verpflichtet, das Aufsichtsorgan vollständig über die oben angeführten Aspekte zu informieren, die entweder sie selbst oder andere Adressaten betreffen; die entsprechenden Unterlagen werden, sofern sie nicht zur Verfügung gestellt werden, vom Aufsichtsorgan in Ausübung seiner Kontrollbefugnisse ausfindig gemacht.

Das für das jeweilige Land zuständige Vorstandsmitglied übermittelt dem Aufsichtsorgan unverzüglich die vollständigen Informationen betreffend die Aktivierung des nachfolgend beschriebenen Sanktionssystems, ab der Eröffnung eines Strafverfahrens, einschließlich der eventuellen Maßnahmen zur Einstellung dieses Verfahrens mit den entsprechenden Begründungen.

Ferner müssen die als gewöhnlich zu bezeichnenden Informationen betreffend die Ausführung sensibler, wie die in der Katalogisierung der Risikobereiche enthaltenen Tätigkeiten zwingend dem Aufsichtsorgan im Rahmen derer Prüftätigkeiten zur Verfügung gestellt werden.

Das Aufsichtsorgan fordert regelmäßig, auch mittels Übersichtstabellen, Unterlagen zu den als gefährdet geltenden Bereichen an, 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;

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

12.3 BERICHTSPFLICHTEN SEITENS DES AUFSICHTSORGANS

Bei der Durchführung seiner Tätigkeiten informiert das Aufsichtsorgan der Gesellschaft

- a) den Vorstand und den Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen (zumindest jährlich) durch Vorlage spezifischer Berichte über alle von ihm durchgeführten Aufgaben, über den Umsetzungsstand des Modells sowie etwaige nicht durchgeführte Tätigkeiten und die entsprechenden Begründungen;
- b) den Vorstand, durch Vorlage schriftlicher Berichte, über detaillierte und spezifische Aspekte seiner Tätigkeit, die im Rahmen der Vorbeugung 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 dann einbezogen werden, wenn dies von ihnen als zweckmäßig erachtet wird, 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 wesentlicher Straftaten im Sinne des Dekrets aussetzen;
- etwaige fehlende oder mangelhafte Zusammenarbeit seitens der Unternehmensfunktionen bei der Ausübung ihrer Prüf- und/oder Untersuchungstätigkeiten.

Über die Treffen zwischen dem Aufsichtsorgan und den Gesellschaftsorganen ist eine Niederschrift zu verfassen. Die entsprechenden Protokolle werden vom Aufsichtsorgan und innerhalb des Rechtssitzes der BBT SE aufbewahrt. 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 betreffend 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;
- im Fall von Kontrollen seitens der Vertreter der Institutionen, einschließlich der öffentlichen Behörden, sind den Aufsichtsbehörden die notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen.

12.4 PRÜFUNGEN

Bei der Ausübung seiner Tätigkeiten führt das Aufsichtsorgan in Zusammenarbeit mit den zuständigen Unternehmensfunktionen folgende Prüfungen durch:

(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 von ihm 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 Jahresbericht an den Aufsichtsrat der Gesellschaft.

12.5 UNABHÄNGIGKEIT

Der Vorstand kann, wo erforderlich, Maßnahmen zum Schutz der Unabhängigkeit des Aufsichtsorgans ergreifen, 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.

13 INFORMATION UND SCHULUNG ZUM THEMA ORGANISATIONSMODELL

Das Modell und die dazugehörigen Unterlagen entsprechen den spezifischen Bestimmungen des Dekrets und zielen darauf ab, die Begehung von Straftaten zu vermeiden, die zusätzlich zur strafrechtlichen Haftung der 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 und Auswirkungen des Dekrets 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 damit zusammenhängenden Protokolle werden dem Aufsichtsorgan mitgeteilt und durch eigene Mitteilungen bekanntgegeben, die per E-Mail versandt oder auf der Intranetseite der Gesellschaft 'BBT SE Portal'<https://portal.bbt-se.com> im Abschnitt 'Service & Organisation – Dokumentation – Gesellschaftsunterlagen' veröffentlicht werden; gegebenenfalls organisiert das Unternehmen Informationsveranstaltungen zu den wichtigsten Aktualisierungen und Anpassungen.

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

13.1 ERSTMITTEILUNG

Alle zum Zeitpunkt des Genehmigungsbeschlusses im Betrieb anwesenden Personen werden über die Einführung des Organisationsmodells unterrichtet. Das neue Personal bekommt bei Dienstantritt eine spezifische Ausbildung zum G.v.D. Nr. 231/2001 und zum Organisationsmodell der Gesellschaft. Für Dritte, die zur Einhaltung des Modells verpflichtet sind, wird ein Auszug des Modells (Ethikkodex) veröffentlicht.

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.

13.2 DIE EINSCHULUNG - INFORMATION

Die Einschulung-Information, die darauf abzielt, das Dekret, das Modell und die Verhaltensregeln zur Kenntnis zu bringen, wurde von der BBT SE durchgeführt und in Bezug auf den Inhalt und die Durchführung nach Qualifikation der Adressaten und 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 Information oder der Kurse, die Häufigkeit, die Teilnahmepflicht und die Modalitäten zur Durchführung der Kontrollen fest, mit denen überprüft wird, ob sämtliche festgelegten Bestimmungen umgesetzt wurden.

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 besonderem Augenmerk auf die 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 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, APS, API, RLS, zuständiger Betriebsarzt).

Die Gesellschaft fördert ferner die Schulung-Information 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 im Zusammenhang mit Verstößen gegen das Modell zu gewährleisten; 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 neu eingestellten Mitarbeiter, für die eine besondere Qualifizierung im Bereich GSA, 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 Information, die Schulung und die Ausbildung nach Arbeitsplatz und nach den Aufgaben, die den Mitarbeitern u. a. bei Dienstantritt übertragen wurden, nach der Übertragung oder der Änderung von Aufgaben oder der Einführung von neuen Arbeitsgeräten oder neuen Technologien zu differenzieren ist.

13.3 AUSWAHL UND INFORMATION DER BERATER UND PARTNER (EINSCHLIEßLICH AUFTRAGNEHMER)

Die Wirksamkeit dieses Modells kann durch die Mitarbeit mit oder Vergaben an Personen oder Gesellschaften, welche die Ziele und die entsprechenden Werte nicht teilen, beeinträchtigt werden.

Um dies zu vermeiden, wendet die Gesellschaft Kriterien (Vergaberecht, Protokoll zur Legalität) für die Auswahl von Beratern und Partnern an, die auf die Förderung der Einhaltung und der Umsetzung dieses Modells ausgerichtet sind und gibt diesen Beratern und Partnern die von der Gesellschaft im jeweiligen Zuständigkeitsbereich angewendeten Verfahren und Kriterien (Ethikkodex) bekannt.

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.

14 DAS SANKTIONSSYSTEM

Das vorliegende Modell ist wesentlicher Bestandteil der Disziplinarmaßnahmen, die das zugunsten der Gesellschaft, in welcher Form auch immer geleistete Arbeitsverhältnis regeln. Die Verhaltensweisen des Personals, mit welchen die einzelnen, im Modell und im Disziplinkodex sowie im Ethikkodex 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 die Anwendung von Sanktionen gegen das Personal, den Vorstand, den Aufsichtsrat, 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 Straftäter zur Anwendung.

Bei einer eventuellen Verhängung von Sanktionen müssen die Rechte und Pflichten der territorial unterschiedlichen Arbeitsverträge berücksichtigt, die Rechte der Arbeitnehmer gewahrt und die Bestimmungen des jeweiligen Arbeitsrechtes sowie Schutzes der Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

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 Anwendung 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, wenn 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, inklusive 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 Modell wird im betrieblichen Intranet BBT SE Portal, <https://portal.bbt-se.com>, im Bereich 'Service & Organisation – Dokumentation – Gesellschaftsunterlagen' mit den Anlagen 'Disziplinarkodex' und 'Ethikkodex' veröffentlicht, allen Mitarbeitern bei Einstellung oder Dienstaufnahme ausgehändigt und als Auszug an einem allseits zugänglichen Ort ausgehängt, um die vollständige Kenntnis seitens aller Adressaten zu gewährleisten. Ferner wird der Ethikkodex den Mitarbeitern, den Beratern sowie den Partnern (einschließlich Auftragnehmer) und Lieferanten ausgehändigt.

Bei Unterschieden zwischen der italienischen und österreichischen Rechtsbestimmungen kann dieses Sanktionssystem für alle mit italienischem Arbeitsvertrag in BBT SE eingestellten Adressaten des Modells und dessen Anlagen angewendet werden. Handelt es sich hingegen um Adressaten, die mit österreichischem Arbeitsvertrag eingestellt wurden, gelten die österreichischen Rechtsbestimmungen, sowohl in Hinblick auf die Sanktionen als auch auf die entsprechenden Anwendungsmodalitäten.

14.1 KRITERIEN ZUR ABSTUFUNG DER SANKTIONEN

Die Art und das Ausmaß der einzelnen, nachstehend aufgeführten Sanktionen wird von der Unternehmensführung nach Rücksprache mit dem Aufsichtsorgan 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 Verhaltensmodalitäten und Bedingungen, 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, die in einem Bereich außerhalb der „sensiblen Tätigkeiten“ begangen werden;
- Verstöße gegen das Modell, die im Rahmen der „sensiblen Tätigkeiten“ begangen werden;
- Verstoß gegen das Modells, 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 sein (verbotenes) Verhalten durch seine 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.

14.2 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 und nehmen Bezug auf die disziplinarrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrags.

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;

wenn die Verstöße in einem Bereich außerhalb der „sensiblen Tätigkeiten“ begangen werden oder wenn die Verstöße eine konkrete Gefahr für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellen.

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;

wenn die Verstöße im Rahmen der „sensiblen Tätigkeiten“ begangen werden oder wenn die Verstöße eine konkrete Gefahr für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellen.

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, oder auch zum Tod einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, kommt.

14.3 MAßNAHMEN FÜR FÜHRUNGSPERSONAL

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

Insbesondere werden die folgenden Sanktionen verhängt (die sich am Kollektivvertrag orientieren und im Sinne der einschlägigen rechtlichen Interpretationen vorgesehen), unbeschadet eventueller anderer Bestimmungen im Rahmen des geltenden Kollektivvertrags.

Die mündliche Mahnung bei Verstößen gegen das Modell, die in einem Bereich außerhalb der „sensiblen Tätigkeiten“ begangen werden oder eine konkrete Gefahr für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellen.

Die schriftliche Mahnung bei Verstößen gegen das Modell, die im Rahmen der „sensiblen Tätigkeiten“ begangen werden oder eine konkrete Gefahr für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellen.

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 sehr schwer zu definierenden Beeinträchtigung (s. Art. 583, Abs. 1, StGB) der körperlichen Unversehrtheit, oder auch zum Tod einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, kommt.

14.4 MAßNAHMEN FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHTSRAT

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, die außerhalb der „sensiblen Tätigkeiten“ begangen werden oder eine konkrete Gefahr für die körperliche Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, darstellen.

Die Aufforderung zur genauen Einhaltung des Modells im Fall von Verstößen gegen dieses in den als „strafatgefährdet“ 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 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, darstellt.

Die Abberufung aus dem Amt 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 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 die Sanktion der Entlassung, mit oder ohne Kündigungsfrist, verhängt, wird der Geschäftsführer zudem vom Amt abberufen.

14.5 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 Schadenersatzertrages, wie bei Anwendung der vom Dekret vorgesehenen Maßnahmen durch den Richter, sofern aus obgenanntem Verhalten der Gesellschaft konkrete Schäden entstehen.

14.6 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.

15 VERFAHREN ZUR VERHÄNGUNG VON SANKTIONEN

15.1 VORBEMERKUNG

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.

15.2 ARBEITNEHMER

Phase der Beanstandung: Das Disziplinarverfahren beginnt mit der Meldung seitens des Aufsichtsorgans bzw. des Funktionsträgers oder jedes anderen Vorgesetzten („Leiter“) an das für das jeweilige Land zuständige Vorstandsmitglied und zur Kenntnis an das andere Vorstandsmitglied.

Veranlassung für eine Meldung seitens des Aufsichtsorgans 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 das für das jeweilige Land zuständige Vorstandsmitglied das Aufsichtsorgan, das eventuell eine weitere Inspektion durchführt; die Meldung wird dem anderen Vorstandsmitglied zur Kenntnis übermittelt.

Der Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“ bewertet die Sachlage mit Unterstützung des Aufsichtsorgans und auf Grundlage etwaiger Zusatzinformationen, welche vom meldenden Bereichsleiter angefordert werden. Nach dieser Bewertung archiviert der Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“, 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 5 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 Aufsichtsorgans) geht das für das jeweilige Land zuständige Vorstandsmitglied, sofern erforderlich, zur Festlegung und Verhängung der Sanktionen über.

Die Sanktion darf nicht vor Ablauf der oben angeführten 5 Tage (Frist für Gegenstellungnahmen) verhängt werden und die Verhängung der Sanktion muss dem Betroffenen binnen 5 Tagen nach Ablauf der zur Einbringung von Gegenstellungnahmen bzw. schriftlichen Rechtfertigungen gewährten Frist mitgeteilt werden.

Das für das jeweilige Land zuständige Vorstandsmitglied 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.

Das für das jeweilige Land zuständige Vorstandsmitglied hat das Aufsichtsorgan über die Verhängung der Sanktion sowie über die etwaigen Schritte, die der Mitarbeiter im Zuge der Sanktion gesetzt hat, zu informieren.

15.3 FÜHRUNGSKRAFTE

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.

Falls die Führungskraft auch als Vorstandsmitglied fungiert und als Sanktion die Entlassung droht, hat der Vorstand unverzüglich die Hauptversammlung einzuberufen, um dessen Abberufung zu beschließen.

Das für das jeweilige Land zuständige Vorstandsmitglied gilt immer als Führungskraft.

15.4 VORSTAND, AUFSICHTSRAT

Phase der Konfrontation

Jeder, der einen Verstoß gegen das Modell seitens eines Vorstandsmitglieds, das nicht in einem Angestelltenverhältnis zur Gesellschaft steht, feststellt, hat den Aufsichtsrat 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 Aufsichtsrates 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 Gegenargumente darzulegen. Falls keine weiteren Ermittlungen erforderlich sind und der Verstoß nachgewiesen wird, hat der Aufsichtsrat, nach Rücksprache mit dem Aufsichtsorgan, 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, nach Anpassung an allfälligen neuen Umständen, auch im Falle der Feststellung eines Verstoßes gegen das gegenständliche Modell seitens eines Aufsichtsrates 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.

16 AKTUALISIERUNG DES MODELLS

Änderungen, Ergänzungen und Abänderungen des gegenständlichen Modells werden nach vorheriger Absprache mit dem Aufsichtsorgan vom Vorstand ausgeführt.

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 umgehen 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 ZU PRÄVENTION

17 PROZESSANWEISUNG ZUR REGELUNG DER BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Mit der gegenständlichen 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;

17.1 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, das für das jeweilige Land zuständige Vorstandsmitglied informieren, das wiederum jenen Mitarbeiter bevollmächtigt, der bei der Inspektion/Überprüfung/Ermittlung etc. anwesend zu sein.

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

Das für das jeweilige Land zuständige Vorstandsmitglied hat zu bewerten, ob bei der Überprüfung/Inspektion der Leiter der „Begleitenden bauwirtschaftlichen Kontrolle“ der Gesellschaft oder ein anderer, von ihm ernannter Mitarbeiter anwesend zu sein hat.

17.2 ANSUCHEN UM ÖFFENTLICHE GELDER UND DEREN VERWALTUNG

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

Das Ansuchen muss von jener Person unterschrieben werden, die über die entsprechende 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.

17.3 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 von jeglicher Art von Schwachstellen 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.

18 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 richtet sich an all jene, die an der Durchführung der Unternehmenstätigkeit beteiligt sind: Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Institutionen und andere Beteiligte auf kollektiver, gebietsbezogener oder exponentieller Ebene.

Dort wo möglich/Dort wo ein Risiko besteht 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 Ermittlung einer Warnstufenskala bzw. von Bewertungskriterien notwendig sind.

18.1 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 nutzen.

Beim Abschluss eines Vertrags, bei der Vergabe von Leistungen an Dritte oder beim Eingehen einer Geschäftspartnerschaft bzw. einer Arbeitsgemeinschaft mit anderen Unternehmen sind die Zuverlässigkeit bzw. die 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 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 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

Wenn der Auftragnehmer den Vertrag abtreten oder Leistungen an Subauftragnehmer weitergeben will, müssen mit letzteren Klauseln festgelegt werden, welche die Abtretung des Vertrags oder die Weitergabe von Leistungen an Subauftragnehmer in den abgeschlossenen Verträgen im Detail 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.

18.2 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, weiterzugeben 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.

19 ALLGEMEINE PROZESSANWEISUNG ZUR VORBEUGUNG UND SICHERHEIT IM IT-BEREICH

19.1 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 der 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.

19.2 VERWALTUNG DER TELEKOMMUNIKATIONSNETZE

In Bezug auf die Verwaltung der Telekommunikationsnetze 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, Routinen auf abnormen Seiten und Vorgänge in kritischen Systemen.
- Die Verantwortungsbereiche und die operativen Modalitäten zur Implementierung und Wartung der Netzwerke müssen ermittelt werden.

- 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.

19.3 VERWALTUNG DER HARDWARE-SYSTEME

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

19.4 VERWALTUNG DER SOFTWARE-SYSTEME

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

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.

19.5 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.

19.6 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.

19.7 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.

19.8 ANGEWENDETE MAßNAHMEN

Zur Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen zur Vorbeugung und Sicherheit im IT-Bereich, hat die BBT SE den „Leitfaden zur Verarbeitung personenbezogener Daten und Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten“ verfasst. Dieser wurde gemäß den gesetzlichen Bestimmungen über den Schutz personenbezogener Daten erstellt. Insbesondere bei der elektronischen Datenverarbeitung setzt die Gesellschaft die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Schutzes der personenbezogenen Daten (EU-Verordnung 2016/679 und G.v.D. 196/2003 idgF.) um.

Der „Leitfaden zur Verarbeitung personenbezogener Daten und Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten“ regelt und erfasst den Stand der mit der Verarbeitung der personenbezogenen Daten in Verbindung stehenden Tätigkeiten und operativen Verfahren, um etwaige Schwierigkeiten aufzuzeigen und Strategien für die Aufrechterhaltung und/oder die Verbesserung des Datensicherheitssystems zu planen.

Der „Leitfaden zur Verarbeitung personenbezogener Daten und Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten“ legt die Kriterien und die Verfahren fest, die einen höheren physischen und logischen Schutz garantieren, der nicht auf die Räume und die verarbeiteten personenbezogenen Daten begrenzt ist, sondern auf einen größeren operativen Bereich - wie zum Beispiel die Vorbeugung und Sicherheit im IT-Bereich in der Gesellschaft - ausgedehnt wird.

20 PROTOKOLL ÜBER DIE VERWALTUNG DER AUFTRAGSVERGABE UND –FORTSCHREIBUNG IM ZUGE DER AUSFÜHRUNG DER LEISTUNGEN

Ziel des nachfolgenden Protokolls ist es, die Mindestverfahren, die die Gesellschaft zur Verwaltung der Auftragsvergabe und –fortschreibung im Zuge der Leistungsausführung strengstens einzuhalten hat, festzulegen und zu regeln.

20.1 ALLGEMEINE REGELN

Ziel des nachfolgenden Protokolls ist es, die Präventions- und Bekämpfungskriterien in Hinblick auf ein etwaiges Begehen von Verwaltungsstraftaten festzulegen und zu regeln, die in Bezug auf die Gesellschaftstätigkeiten gemäß italienischem und österreichischem Recht notwendig, nützlich oder angemessen erscheinen.

Die Verpflichtungen werden erfüllt durch:

- Bewertung der Notwendigkeit und der Legitimität von Vergaben und Vertragsfortschreibungen im Zuge der Leistungsausführung.
- Verträge sollen, wenn möglich und angebracht, erst nach Durchführung eines offenen Verfahrens oder eines anderen vom Gesetz vorgesehenen Verfahrens abgeschlossen werden.
- Die Bewertung der im Zuge der Ausschreibung eingereichten Angebote soll durch eine ordnungsgemäß ernannte Fachexpertenkommission erfolgen.
- - Auftragnehmer sollten einen Prüfprozess durchlaufen, bei dem ihre etwaige Beteiligung am Begehen von Verwaltungsstraftaten geprüft wird.
 - Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen, um mögliche Interessenkonflikte der MitarbeiterInnen der BBT SE zu vermeiden.
 - Die Überprüfung einer Variante (vertragliche Aktualisierung im Zuge der Ausführung) und die Überprüfung der entsprechenden Unterlagen, mit denen die Beauftragung formalisiert wird, soll von Mitarbeitern der BBT SE mit den erforderlichen Qualifikationen durchgeführt werden.

➤ Verpflichtungen, die von den Auftragnehmern zu erfüllen sind

Die Verpflichtungen werden erfüllt, indem in den Vergabeunterlagen Vertragsklauseln zur Prävention und Bekämpfung von Verwaltungsstraftaten vorgesehen sind; diese sollen dem Risiko, dem die Auftragnehmer ausgesetzt sind, entsprechen und angemessen sein. Zudem sollen Maßnahmen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten vorgesehen werden, mit denen ein Vertrag aufgelöst werden kann, sollte der AN dem Vertrag zuwider handeln.

➤ Erfüllung der Informationspflichten

Die BBT SE ist verpflichtet zur Weitergabe von Daten:

- an die Eigentümer der BBT SE (ÖBB Infra AG und TFB SpA);
- an die Europäische Union;
- an die italienischen nationalen Behörden (ANAC -Korruptionsbekämpfungsbehörde, MEF Ministero dell'Economia e delle Finanze e MIT - Wirtschafts- und Finanzministerium, CIPE Interministerieller Ausschuss für Wirtschaftsplanung, Open Cantieri);

- an die österreichischen nationalen Behörden, (SCHIG Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH, eine Kontrollgesellschaft des österreichischen Bundesministerium Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie, Bundesminister für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz).

Was die Methode und die Fristen für diese Mitteilungen betrifft, wird auf die spezifischen Bestimmungen dieser Behörden verwiesen.

➤ Auflagen im Bereich der Rückverfolgbarkeit der Zahlungsmittel

Die BBT SE ist dazu verpflichtet, die Einheitliche Projektnummer (CUP, für Vergaben nach italienischem und österreichischem Recht) und das Aktenzeichen der Ausschreibung (CIG, für Vergaben nach italienischem Recht) gem. Gesetz Nr. 136 vom 13. August 2010 i.d.g.F. für die Rückverfolgbarkeit der Zahlungsmittel zu erwerben (Interpretation laut Nationaler Korruptionsbekämpfungsbehörde ANAC).

Die BBT SE ist für die Vergaben nach italienischem Recht dazu verpflichtet, die Bestimmungen des CIPE-Beschlusses Nr. 15 aus 2015 „Leitlinien für die finanzielle Überwachung von Großprojekten (MGO)“, Art. 36 des Gesetzesdekrets Nr. 90/2014, umgewandelt aus dem Gesetz Nr. 114/2014, einzuhalten. Weiters ist die BBT SE an die Informationspflicht und an die Pflicht zur Übermittlung der entsprechend der erwähnten Vorschrift gesammelten Daten an die Abteilung für Planung und Koordinierung der Wirtschaftspolitik (DIPE) des Ministerpräsidenten gebunden.

Was die Typologie, die Methode und die Fristen für die Mitteilung betrifft, werden die Bestimmungen dieser Behörden für die Vergabestellen im nationalen Interesse, auf die verwiesen wird, eingehalten.

➤ Anti-Mafia - Prüfungen

Die BBT SE ist für die Vergaben nach italienischem Recht dazu verpflichtet, die Prüfung und die Kontrolle der Einhaltung der Anti-Mafia Bestimmungen gem. G.v.D. 159/2001 i.d.g.F. - sog. „Anti-Mafia-Gesetz“) durchzuführen. Derzeit wird auch bei Ausschreibungen in Österreich ein eigener Kündigungstatbestand zur Erfüllung der italienischen Anti-Mafia-Bestimmungen vorgesehen.

Für Vergaben nach italienischem Recht ist sie zur Umsetzung der Bestimmungen gem. ‚Protokoll zur Legalität‘, abgeschlossen zwischen der BBT SE und dem Regierungskommissariat der Autonomen Provinz Bozen (unterfertigt von der BBT SE und dem Regierungskommissariat der Präfektur Bozen am 18.01.2023) verpflichtet.

Auf Grundlage der Unterfertigung des "Protokolls zur Legalität" hat die BBT SE für Vergaben nach italienischem Recht eine Datenbank zum Monitoring der ausführenden Unternehmen eingerichtet, die den Unterzeichnern dieses Protokolls vorbehalten ist und die erforderlichen Unterlagen für das Prüfverfahren seitens der Präfektur, in Bezug auf die Antimafia-Anträge und auf die im Protokolls unterfertigten Punkte enthält.

Für die Vergaben in Österreich müssen folgende Gesetze eingehalten werden:

- Ausländerbeschäftigungsgesetz (Auskunft gem. §28b AusIBG des Bundesministeriums für Finanzen) und
- Lohn- und Sozialdumpinggesetzes (Auskünfte aus der Strafevidenz gemäß §35 LSD-BG) in Österreich.

Nach den österreichischen Rechtsbestimmungen sind Unternehmen auf ihre Zuverlässigkeit zu prüfen. Im Falle der fehlenden Zuverlässigkeit darf kein Auftrag erteilt werden. Folgen der Unzuverlässigkeit in Österreich sind der Entzug der Befugnis (z.B. nach der Gewerbeordnung).

21 PROTOKOLL ÜBER DAS UMWELTMONITORING UND DEN ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ DER ARBEITNEHMER IM ZUGE DER BAUAUSFÜHRUNG

Ziel des nachfolgenden Protokolls ist es, die Mindestverfahren, die die Gesellschaft in Hinblick auf das Umweltmonitoring und den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zuge der Bauausführung strengstens einzuhalten hat, festzulegen und zu regeln.

21.1 ALLGEMEINE REGELN

Ziel des nachfolgenden Protokolls ist es, die Präventions- und Bekämpfungskriterien in Hinblick auf ein etwaiges Begehen von Verwaltungsstraftaten festzulegen und zu regeln, die in Bezug auf die Gesellschaftstätigkeiten gemäß italienischem und österreichischem Recht notwendig, nützlich oder angemessen erscheinen.

Die Verpflichtungen werden erfüllt indem:

- in den Vergabeunterlagen Vertragsklauseln zur Prävention und Bekämpfung von Umweltstraftaten oder Straftaten in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz vorgesehen sind; diese sollen dem Risiko, dem die Auftragnehmer ausgesetzt sind, entsprechen und angemessen sein. Zudem sollen Maßnahmen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten vorgesehen werden, mit denen ein Vertrag aufgelöst werden kann, sollte der AN dem Vertrag zuwider handeln.
- die Durchführung der Vereinbarungen zwischen den Parteien, die Einhaltung der Umweltauflagen und die korrekte Durchführung der Arbeiten aus umwelttechnischer Sicht sowie die Einhaltung der arbeitshygiene- und arbeitssicherheitstechnischen Vorschriften überwacht werden;
- die Durchführung der Einstellung der Arbeiten bei einer schweren und unmittelbar drohenden Gefahr sowie die Überprüfung von Anpassungen durch die betroffenen Unternehmen überwacht werden.
- die Durchführung von etwaigen Präventionsmaßnahmen im Falle eines potentiellen Umweltrisikos, das sich auf die Arbeiten auswirken kann, überwacht wird.

22 PROTOKOLL ÜBER DIE BUCHFÜHRUNG UND DIE BILANZ

Ziel des nachfolgenden Protokolls ist es, die Mindestverfahren, die die Gesellschaft in Hinblick auf die Buchführung und die Bilanz strengstens einzuhalten hat, festzulegen und zu regeln.

22.1 ALLGEMEINE REGELN

Ziel des nachfolgenden Protokolls ist es, die Präventions- und Bekämpfungskriterien in Hinblick auf etwaige Vergehen im Sinne des Verwaltungs- und Steuerrechts festzulegen und zu regeln, die

in Bezug auf die Gesellschaftstätigkeiten gemäß italienischem und österreichischem Recht notwendig, nützlich oder angemessen erscheinen.

Die Verpflichtungen werden erfüllt durch

- Anwendung des Prinzips der Aufgabenteilung, sodass ein und dieselbe Person eine Zahlungsanweisung nicht zugleich erstellen UND genehmigen kann.
- Das Vorsehen von mehreren hierarchischen Stufen für die Genehmigung von Zahlungen (sodass wichtige Zahlungen mehrere Genehmigungsstufen durchlaufen müssen).
- Die Gewährleistung, dass die Zahlungen durch entsprechende Mechanismen genehmigt werden.
- Für die Genehmigung der Zahlungen ist zumindest eine zweifache Fertigung vorzusehen.
- Anforderung angemessener Unterlagen, die der Genehmigung der Zahlungen beizufügen sind und die es ermöglichen, den Wahrheitsgehalt der erbrachten Leistungen zu überprüfen.
- Anforderung angemessener Unterlagen zur Unterstützung der Ausstellung einer Rechnung, die es ermöglichen, den Wahrheitsgehalt der erbrachten Leistungen zu überprüfen und die der Genehmigung zur Rechnungslegung beizufügen sind.
- Einschränkung des Bargelds und Einführung von effizienten Kontrollen bei der Verwendung von Bargeld.
- Es muss gewährleistet werden, dass die Klassifizierung und die Beschreibung der Zahlungen in der Buchhaltung akkurat und verständlich sind.
- Die Verantwortlichen für die wichtigen finanziellen Transaktionen müssen regelmäßig Nachprüfungen durchführen.
- Für die finanziellen Prozesse müssen regelmäßige und unabhängige Audits abgehalten werden.

23 ANHANG

- **ANHANG 1:** *Vorstandsbeschluss Nr. 20 vom 04.12.2019 „Übertragung von Tätigkeiten im Zuständigkeitsbereich des Vorstands der BBT SE an das italienische Vorstandsmitglied gemäß Art. 2409 novies des italienischen Zivilgesetzbuchs“.*
- **ANHANG 2:** *Vorstandsbeschluss Nr. 21 vom 04.12.2019 „Übertragung von Tätigkeiten im Zuständigkeitsbereich des Vorstands der BBT SE an das österreichische Vorstandsmitglied gemäß Art. 2409 novies des italienischen Zivilgesetzbuchs“.*



Documento illustrativo del Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n°231

PARTE GENERALE	5
1. PREMESSA	5
1.1. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E SUCCESSIVE MODIFICHE.....	7
2. FINALITA'	7
3. CONTENUTO E STRUTTURA DEL MODELLO	8
4. CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI 10	
4.1. NORMATIVA ITALIANA	10
4.2. NORMATIVA AUSTRIACA.....	11
4.3. LE INTEGRAZIONI NORMATIVE.....	11
4.4. I PRESUPPOSTI SOGGETTIVI	15
4.5. I PRESUPPOSTI OGGETTIVI	16
4.6. L'ESIMENTE	16
5. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	20
6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ	21
6.1. LA CORPORATE GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ	21
6.2. ORGANI DELLA SOCIETÀ	21
6.3. DEFINIZIONE DI RESPONSABILITÀ, UNITÀ ORGANIZZATIVE	22
6.4. RAPPRESENTANZA DELLA SOCIETÀ, PROCURE, DELEGHE DI RESPONSABILITÀ E POTERI DI SPESA	23
6.5. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	24
6.6. PRASSI E PROCEDURE	28
6.7. ATTIVITÀ SENSIBILI	29
6.8. REATI SOLO TEORICAMENTE IPOTIZZABILI	30
6.9. REATI NON A RISCHIO PER ASSENZA DEI PRESUPPOSTI OGGETTIVI (INTERESSE/VANTAGGIO) O DI APPLICABILITÀ'	31
6.10. REATI A BASSA RISCHIOSITÀ'	31
7. RAPPORTI TRA IL MODELLO ED IL CODICE DI COMPORTAMENTO	31
8. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	34
8.1. I PRINCIPI ISPIRATORI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO	35
8.2. I PRINCIPI ISPIRATORI DEL SISTEMA AUTORIZZATIVO	35
8.3. I PRINCIPI ISPIRATORI DEL CONTROLLO INTERNO.....	35
8.4. I SISTEMI ED I LIVELLI DEI CONTROLLI.....	37
8.5. IL CONTROLLO CONTABILE	37
8.6 IL CONTROLLO DI GESTIONE	38
8.7 FASE DI PROGRAMMAZIONE E DEFINIZIONE DEL BUDGET	38
8.8 FASE DI CONSUNTIVAZIONE	39
9. LA GESTIONE OPERATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	39
9.1. IL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SICUREZZA	40
10. I PROTOCOLLI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO	41
10.1. ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE.....	41

10.2. STANDARD TECNICO-STRUTTURALI DI LEGGE RELATIVI AD ATTREZZATURE, LUOGHI DI LAVORO, ETC.	43
10.3. GESTIONE DELLE EMERGENZE (PRIMO SOCCORSO, INCENDI, ETC.)	43
10.4. ASPETTI ORGANIZZATIVI (DELEGHE, NOMINE DI RSPP, RLS, BUDGET E SPESE)....	44
10.5. SORVEGLIANZA SANITARIA.....	44
10.6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI	45
10.7. ATTIVITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO.....	45
10.8. SISTEMA SANZIONATORIO	46
11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	46
11.1. CONNOTAZIONE	46
11.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	48
12. INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	50
12.1. OBBLIGHI GENERALI DI INFORMAZIONE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	50
12.2. OBBLIGHI SPECIFICI DI INFORMAZIONE DELLE UNITÀ OPERATIVE AZIENDALI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	52
12.3. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	53
12.4. VERIFICHE	54
12.5. INDIPENDENZA	54
13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO... 54	54
13.1. LA COMUNICAZIONE INIZIALE.....	55
13.2. LA FORMAZIONE - INFORMAZIONE.....	55
13.3. SELEZIONE ED INFORMAZIONE A CONSULENTI E PARTNER (INCLUSI GLI APPALTATORI).....	56
14. IL SISTEMA SANZIONATORIO	56
14.1. CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE SANZIONI.....	58
14.2. MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI.....	59
14.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI.....	61
14.4. MISURE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI GESTIONE, DEL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA	62
14.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI (SOCIETÀ DI SERVICE E PARTNER, INCLUSI GLI AFFIDATARI).....	62
14.6. RIVALSA PER RISARCIMENTO DANNI.....	63
15. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI.....	63
15.1. PREMESSA	63
15.2. LAVORATORI.....	63
15.3. RESPONSABILI APICALI.....	64
15.4. CONSIGLIO DI GESTIONE, CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA	64
16. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	65
PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE.....	66
17. PROTOCOLLO GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA P.A.....	66
17.1. ADEMPIMENTI PRESSO LA P.A., VERIFICHE ED ISPEZIONI.....	66
17.2. RICHIESTA E GESTIONE DI FINANZIAMENTI PUBBLICI	66
17.3. MODALITÀ DI GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI.....	67
18. PROTOCOLLO PREVENTIVO DI GESTIONE DEI RAPPORTI ECONOMICI CON ENTI ESTERI O OPERANTI IN AREE A RISCHIO INFILTRAZIONE MAFIOSA OVVERO DI ALTRE ORGANIZZAZIONI CRIMINALI.	68

18.1. SOTTOSCRIZIONE DI CONTRATTI CON ALTRI SOGGETTI GIURIDICI.....	68
18.2. SEGNALAZIONE COMPORTAMENTI ANOMALI.....	69
19. PROTOCOLLO GENERALE DI PREVENZIONE E SICUREZZA	
INFORMATICA.....	69
19.1. GESTIONE DI ACCESSI, ACCOUNT E PROFILI.....	69
19.2. GESTIONE DELLE RETI DI TELECOMUNICAZIONE	70
19.3. GESTIONE DEI SISTEMI HARDWARE	70
19.4. GESTIONE DEI SISTEMI SOFTWARE.....	70
19.5. GESTIONE DEGLI ACCESSI FISICI AI SITI OVE RISIEDONO LE INFRASTRUTTURE IT	
.....	71
19.6. GESTIONE E SICUREZZA DELLA DOCUMENTAZIONE IN FORMATO DIGITALE	71
19.7. REGOLE GENERALI	71
19.8. MISURE ADOTTATE.....	72
20. PROTOCOLLO GESTIONE DEGLI AFFIDAMENTI E DEGLI	
AGGIORNAMENTI AI CONTRATTI IN FASE ESECUTIVA DELLE	
PRESTAZIONI.....	72
20.1. REGOLE GENERALI	72
21. PROTOCOLLO GESTIONE DELL'AMBIENTE E DELLA SALUTE E	
SICUREZZA DEI LAVORATORI IN FASE ESECUTIVA DELLE LAVORAZIONI	
74	
21.1. REGOLE GENERALI	74
22. PROTOCOLLO GESTIONE DELLA CONTABILITA' E DEL BILANCIO.....	75
22.1. REGOLE GENERALI	75
23. ALLEGATI.....	75

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

Oggetto sociale

Il progetto della costruzione del tunnel ferroviario di base tra Innsbruck e Fortezza viene realizzato da una Società per Azioni Europea (SE), considerato il carattere europeo della Galleria di base del Brennero da pianificare e costruire, il prevedibile numero dei partecipanti e la particolare adattabilità del modello societario per simili grandi progetti europei.

BBT SE è stata costituita mediante fusione di una Società per Azioni italiana e di una Società per Azioni austriaca: conformemente a quanto previsto con l'Accordo del 30 aprile 2004 tra la Repubblica Italiana e la Repubblica d'Austria per la realizzazione di un tunnel ferroviario di base sull'asse del Brennero, la SE ha sede ad Innsbruck con sede secondaria a Bolzano; durante la fase di costruzione e fino alla messa in esercizio della Galleria di base del Brennero, a Bolzano con sede secondaria a Innsbruck, mentre dopo la messa in esercizio, di nuovo ad Innsbruck. Attualmente, essendo iniziata la fase della costruzione, la Società ha sede legale a Bolzano e sede secondaria (anche stabile organizzazione) ad Innsbruck.

L'oggetto sociale consiste nella messa a punto di misure per lo sviluppo e la progettazione di un tunnel ferroviario sotto il massiccio del Brennero tra Innsbruck e Fortezza (Galleria del Brennero), fase ultimata, nonché nella costruzione della Galleria di Base del Brennero.

L'oggetto sociale riguarda quindi, in particolar modo la costruzione delle gallerie principali e d'accesso, come anche la costruzione di tutte le opere necessarie, stazioni multifunzionali, la produzione di impianti occorrenti e del posto centrale di comando, l'allestimento dei cantieri, l'allacciamento e il funzionamento di depositi e la costruzione di ponti e cunicoli, nella misura in cui sono necessari o di aiuto per i lavori di costruzione, tra cui anche:

- studi e ricerche riferite al progetto,
- simulazioni e prove per la messa in esercizio della Galleria di Base del Brennero ed utilizzazione dell'asset,
- tutti i lavori propedeutici alla gestione dell'esercizio,
- la messa in esercizio in accordo con le reti adiacenti,
- nella fase di esercizio: la messa a disposizione degli impianti ai soggetti autorizzati all'accesso alla rete.

La Società è autorizzata a compiere tutte le attività utili al perseguimento dell'oggetto sociale, ad eccezione di attività bancarie, compresa la partecipazione ad altre imprese e l'acquisizione di compiti di direzione e di gestione di queste imprese. L'attività della Società si svolge in Italia e all'estero.

Per instaurare e mantenere un rapporto di fiducia con i suoi stakeholder, BBT SE si impone il costante rispetto non solo di norme giuridiche, ma anche di principi etici generali e specifici idonei ad orientare i comportamenti e le scelte collettive degli Organi Sociali, del management, del personale dipendente e dei collaboratori esterni oltre ed al di là della norma e delle procedure aziendali.

Il Codice Etico ed il presente Modello Organizzativo adottati dalla Società si identificano come gli strumenti attraverso cui viene applicata la Normativa Europea sulla Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche e degli Enti anche privi di personalità giuridica.

I principi ispiratori del sistema di Corporate Governance della Società sono funzionali alle sue attività aventi ad oggetto la progettazione e alla realizzazione di un'infrastruttura di preminente interesse transnazionale, svolte quindi per soddisfare bisogni di interesse generale.

La Società svolge, inoltre, una serie di attività strumentali all'esercizio dell'attività sociale (espropri, autorizzazioni, approvvigionamenti, ecc.) e tutte le tipiche attività di gestione aziendale e societaria.

I contatti di BBT SE con pubbliche amministrazioni, con società del Gruppo FS (principalmente RFI) e del Gruppo ÖBB (principalmente ÖBB-Infrastruktur AG) a partecipazione pubblica nonché con società estere costituiscono un aspetto primario dell'attività della Società.

La consapevolezza, quindi, di operare in un mercato particolare, caratterizzato da una rigorosa e restrittiva legislazione, ed in particolare da quella che regola gli appalti pubblici, ha indotto la Società a definire un'articolata serie di protocolli che intende assumere come impegno sia verso l'interno che verso l'esterno.

A tal proposito, BBT SE - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro del proprio personale - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il "Modello").

Ciononostante, prevale la rispettiva normativa nazionale e, nel diritto penale, soprattutto il principio di territorialità.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un'opportunità per rafforzare la sua Corporate Governance e, al contempo, un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di BBT SE, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso. Il suddetto Modello è stato predisposto tenendo presenti, oltre le prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria, gli orientamenti giurisprudenziali e le migliori pratiche nazionali ed internazionali.

Organi Sociali:

Consiglio di Sorveglianza
Consiglio di Gestione

La Società è strutturata secondo l'Organigramma adottato dal Consiglio di Gestione.

Si rimanda all'organigramma aggiornato per la definizione degli ulteriori livelli organizzativi.

L'esperienza accumulata, lo staff tecnico di cui dispone e l'organizzazione manageriale hanno permesso alla Società di allargare la propria presenza in tutte le attività finalizzate al perseguimento dell'oggetto sociale.

1.1. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E SUCCESSIVE MODIFICHE

La Società si è dotata di un Modello Organizzativo, di un sistema di controllo interno e di idonee norme di comportamento in grado di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 da parte degli amministratori, dei dirigenti apicali, dei soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero dei collaboratori della Società.

Il Consiglio di Sorveglianza della Società ha approvato, per la prima volta nel 2008, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, da predisporre ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/2001, ed il relativo Codice Etico.

Le successive modifiche ed integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Gestione della Società nella sua qualità di organo di gestione. Quest'ultimo, previo parere dell'Organismo di Vigilanza, dovrà procedere alla adozione della versione modificata dello stesso entro un anno solare dall'effettuazione della modifica, quando questa non sia sostanziale.

In caso di modifica sostanziale, il Consiglio di Gestione, previo parere dell'Organismo di Vigilanza, dovrà approvare il Modello rivisto nel corso della prima riunione utile.

Di ogni aggiornamento o revisione del Modello verrà data informazione al Consiglio di Sorveglianza.

2. FINALITA'

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo:

- fornisce indicazioni sui contenuti del Decreto Legislativo, che introduce nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità amministrativa delle società e degli enti, per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, dagli esponenti aziendali.
- indirizza le attività aziendali in linea con lo stesso e definisce le modalità con le quali vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza

In particolare, si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di commissione di uno dei reati qualificati come presupposto dal D.Lgs. n.231/2001, in un illecito, passibile di sanzioni nei propri confronti e nei riguardi dell'azienda (se questa ha tratto vantaggio dalla commissione del reato, o comunque se quest'ultimo è stato commesso nel suo interesse);
- ribadire che i comportamenti illeciti sono condannati dalla Società in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui intende attenersi

- nell'espletamento della propria missione aziendale;
- esporre tali principi ed esplicitare le regole di Organizzazione, Gestione e Controllo in uso, comprensive del Codice Etico;
 - consentire azioni di monitoraggio e controllo interno, indirizzate in particolare agli ambiti aziendali più esposti in relazione al Decreto Legislativo n. 231/2001, nonché la formazione dei collaboratori alla corretta realizzazione dei loro compiti, al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi;
 - prevedere delle sanzioni a carico dei soggetti, che siano individuati quali destinatari del presente Modello e che lo abbiano violato, ovvero abbiano commesso un illecito sanzionabile ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Inoltre, in considerazione del fatto che BBT SE è una società europea che ha la propria sede legale in Italia e una sede secondaria in Austria, il Modello si prefigge l'obiettivo di esplicitare una propria valenza anche alla luce della normativa austriaca.

A tal fine, le fattispecie di reato presupposto sono state analizzate anche in relazione alle corrispondenti attività svolte in Austria; tali attività sono state inoltre analizzate anche in rapporto ai reati tributari.

3. CONTENUTO E STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto e, ove necessario e opportuno, delle linee guida di associazioni di settore.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire i reati considerati dal Decreto, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee-guida:

- l'organizzazione deve proceduralizzare le attività aziendali nelle quali vi è possibilità di commissione di reati e le procedure devono consentire, al massimo grado possibile, di prevedere e contenere l'eventualità di commissione dei reati, consentendo la tracciabilità di ogni processo decisionale attraverso un'opportuna documentazione;
- l'organizzazione deve prevedere una attività di supervisione interna alle strutture/funzioni operative delle modalità con le quali i processi di controllo sono implementati, dei tempi di esecuzione, dei modi in cui vengono adottati i provvedimenti necessari;
- l'organizzazione deve prevedere, compatibilmente con la struttura della Società, la separatezza tra la funzione operativa e quella autorizzativa;
- il processo di monitoraggio del sistema deve essere applicato a tutte le attività aziendali, anche esterne, e deve essere adeguatamente documentato.

Il presente documento ha per oggetto:

- i contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, l'identificazione dei reati e dei soggetti interessati;
- l'individuazione e la valutazione delle aree di attività più esposte alle conseguenze giuridiche previste dal Decreto e, più in generale, di tutte le aree di attività esposte a rischio reato;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a tutela della Società;
- il sistema di corporate governance della Società;

- i principi e requisiti del sistema dei controlli;
- l’Organismo di Vigilanza e Controllo;
- le modalità di comunicazione e formazione;
- il sistema sanzionatorio.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti dello Statuto della Società, i principi di gestione e amministrazione della stessa e la sua struttura organizzativa e fa riferimento al complesso delle norme procedurali interne ed ai sistemi di controllo in essere.

Il Modello consta di una Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso e di una Parte Speciale, relativa alle tipologie di reato specificamente sanzionate dal Decreto.

In particolare, la Parte Generale esamina le seguenti componenti della Società ed i relativi protocolli:

- il sistema organizzativo;
- il sistema di procure e deleghe;
- prassi e procedure;
- il sistema dei controlli;
- il sistema di controllo della salute e sicurezza dei lavoratori (sistema operativo e monitoraggio);
- il sistema sanzionatorio;
- le modalità di comunicazione e formazione.

Il Modello Parte Speciale esamina le fattispecie di reato presupposto e si sostanzia nelle schede reato.

Per Modello si intende quindi il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società (Parte Generale e Parte Speciale) ed in particolare il presente documento e le sue successive modifiche ed integrazioni.

Destinatari del modello:

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società, e pertanto i componenti degli organi sociali, e più in generale gli esponenti aziendali, i soggetti che compongono l’Organismo di Vigilanza, i dipendenti e gli altri collaboratori; i prestatori di opere, forniture e servizi (affidatari, subaffidatari, fornitori, consulenti esterni) per quanto di loro competenza.

Per esponente aziendale si intendono, come di volta in volta in carica, il Presidente ed il Vicepresidente del Consiglio di Sorveglianza, i componenti del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione, nonché i membri degli altri Organi Sociali della Società eventualmente istituiti.

Si intende, inoltre, qualsiasi altro soggetto in posizione apicale che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, gestione, controllo della Società, ai sensi dell’art. 5 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

A tal fine, si ricorda che, ai fini dell'art. 5, comma 1 lettera a), del predetto Decreto Legislativo, si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza della Società, di amministrazione o direzione della Società ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa.

4. CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI

4.1. Normativa italiana

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito "Decreto") in attuazione dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n.300, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano l'istituto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale responsabilità si fonda su un reato presupposto compiuto da soggetti che si trovano con l'ente stesso in particolari relazioni di direzione o collaborazione.

La responsabilità degli enti viene espressamente definita "amministrativa" dal Decreto, sebbene si tratti di una responsabilità di carattere sostanzialmente penale e può comportare sanzioni che colpiscono significativamente il patrimonio dell'ente o la sua libertà di azione.

Esse si distinguono in sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive dall'esercizio dell'attività, nel suo complesso o limitatamente ad alcune "aree" quali, a titolo esemplificativo: sospensione di licenze o concessioni, interdizione dai rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione, divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, esclusione da finanziamenti, contributi, sussidi o da altre agevolazioni.

Il Decreto prevede infine le sanzioni accessorie della confisca e della pubblicazione della sentenza.

La responsabilità dell'ente si aggiunge alla responsabilità penale dei soggetti che hanno materialmente realizzato il fatto illecito.

Nel caso di reato commesso all'estero, la disciplina è sancita dal rinvio operato dall'art. 4 dello stesso Decreto agli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice penale e dall'ovvia statuizione del principio che l'ente avente in Italia la sede principale risponde purché nei suoi confronti "non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto" (reato presupposto).

In base all'art. 7, sia il cittadino sia lo straniero che abbiano commesso all'estero uno dei delitti ivi richiamati (p. es.: delitti commessi da pubblici ufficiali al servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni), saranno puniti secondo la legge italiana. A detti delitti, indicati per categorie, si aggiunge il punto 5), comma 1, del medesimo articolo, che fa riferimento "ad ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

Si trascura qui quanto disposto dall'art. 8, rubricato "Delitto politico commesso all'estero", data la sostanziale irrilevanza per BBT SE.

È invece fondamentale l'art. 9, che al primo comma prevede la punibilità secondo la legge italiana del cittadino italiano che commette all'estero un delitto per il quale è previsto l'ergastolo o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni. Il secondo comma sancisce poi che se la pena restrittiva della libertà è di minore durata, il colpevole sarà punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza o querela della persona offesa.

Si richiama da ultimo il combinato disposto del 3[^] comma, art. 9, c.p. e 2[^] comma, art. 4, D.Lgs. 231/2001, che prevede che in caso di delitto commesso a danno delle Comunità Europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole venga punito a richiesta del Ministro della Giustizia (se non vi è stata estradizione) e che si proceda contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Infine, se il delitto è commesso all'estero dallo straniero, e non si ricade nei casi previsti dai succitati artt. 7 e 8, sarà punito dalla legge italiana sempreché il delitto stesso sia commesso a danno dello Stato o di un cittadino, sia prevista la pena della reclusione non inferiore nel minimo ad un anno, lo straniero in questione si trovi in Italia, e vi sia richiesta da parte del Ministro della Giustizia ovvero istanza o querela da parte della persona offesa. Se poi il delitto è commesso nei confronti delle Comunità Europee, di uno Stato estero o di uno straniero, si applicherà la legge italiana, a richiesta del Ministro della Giustizia, se lo straniero si trova in Italia, se è stabilita la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni e se non vi sia stata estradizione.

4.2. Normativa austriaca

La Legge federale austriaca sulla Responsabilità delle Persone Giuridiche (Verbandsverantwortlichkeitsgesetz, VbVG del 2005) disciplina i presupposti della responsabilità degli enti per reati e le corrispondenti sanzioni, nonché la procedura secondo la quale vengono stabilite tale responsabilità e tali sanzioni.

Ai sensi della VbVG sono considerati enti le persone giuridiche, le società di persone registrate ed i consorzi economici europei. La VbVG si applica quindi a BBT SE in quanto persona giuridica.

Ai sensi di detta Legge, dal 01 gennaio 2006 anche le persone giuridiche sono soggette alla legge penale austriaca. Non rientrano principalmente nella VbVG i delitti che devono essere perseguiti dall'amministrazione.

Punto fondamentale e di collegamento per la responsabilità degli enti è il reato commesso da un soggetto che fa parte dell'organizzazione dell'ente. La VbVG individua specificamente detti soggetti. Condizione della possibile sanzione di un ente secondo la VbVG è quindi la punibilità della persona fisica. Viene poi operata una distinzione tra reato commesso da un organo decisionale ovvero da collaboratori. Infatti, nel primo caso è necessario che il reato sia stato commesso in modo illecito e colposo, mentre nel secondo è sufficiente l'illegalità.

La Legge in discorso stabilisce altresì che la responsabilità di un ente per un reato, e la responsabilità dei suoi organi decisionali o collaboratori per lo stesso reato, non si escludono a vicenda.

In caso di responsabilità, la VbVG prevede che l'ente sarà soggetto esclusivamente ad una sanzione pecuniaria. Per la quantificazione di questa avranno rilievo sia circostanze aggravanti (quale profitto notevole ricavato dall'ente) che attenuanti (quale attuazione di misure per evitare la commissione di reati), che dovranno essere valutate a seconda del caso.

4.3. Le integrazioni normative

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha subito numerose integrazioni normative, che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame:

- D.L. n. 350 del 25 settembre 2001, convertito con Legge n. 409 del 23 novembre 2001;
- Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002;

- Legge n. 7 del 14 gennaio 2003;
- Legge n. 228 dell’11 agosto 2003;
- Legge n. 62 del 18 aprile 2005, che ha riformulato il Decreto Legislativo n. 58/1998, prevedendo, per le Società quotate, oltre al reato di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, anche l’ipotesi delle corrispondenti fattispecie di illeciti amministrativi e stabilendo per essi specifiche sanzioni e l’applicazione in linea di massima dei principi enunciati dal Decreto Legislativo n. 231/2001
- Legge n. 262 del 28 dicembre 2005 in materia di tutela del risparmio;
- Legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile";
- Legge 16 marzo 2006, n. 146, che ha previsto un’ulteriore estensione della responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di reato transnazionale.
- Legge n. 123 del 03 Agosto 2007, che ha previsto la responsabilità dell’ente per reati contro la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
- Decreto Legislativo n. 231 del 21 novembre 2007 che estende la responsabilità dell’ente ai reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita;
- Legge n. 48 del 18 marzo 2008 che prevede, tra i reati presupposto, i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati;
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 che, all’art. 300, ha modificato l’art. 25-septies del Decreto;
- Legge n. 94 del 15 luglio 2009 che introduce (art. 2, co. 29) Delitti di criminalità organizzata;
- Legge n. 99 del 23 luglio 2009 “Disposizioni per lo sviluppo e internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia”, che introduce (art. 15, co. 7) Delitti contro l’industria e il commercio e Delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- Legge n. 116 del 3 agosto 2009 che all’art. 4 introduce il reato di “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria”).
- Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 - Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE. Con tale Decreto viene abrogato l’Art. 2624, e modificato l’Art.2625 del c.c., entrambi richiamati dall’art.25 ter del D.Lgs. n. 231/2001.
- D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, rubricato “Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell’ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all’inquinamento provocato dalle navi e all’introduzione di sanzioni per violazioni”.
Tale Decreto prevede, all’Art. 2:
 - La diversa numerazione dell’Art. 25 novies del D.Lgs. 231/01 (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria) in Art. 25 decies;
 - L’inserimento dell’Art. 25 undecies nel D.Lgs. 231 “Reati ambientali”.
- D.Lgs. n. 109 del 25 luglio 2012, che ha introdotto l’art. 25-duodecies – “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”
- Legge n. 190 del 6 novembre 2012 rubricata “Disposizioni per la prevenzione e la

repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Tale norma ha introdotto, tra i c.d. "reati presupposto" il reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.) e il reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) ed ha modificato la portata e/o il trattamento sanzionatorio di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione, quali la "Corruzione per un atto d'ufficio" (art. 318 c.p.), ora rubricata "Corruzione per l'esercizio della funzione", e la concussione (art. 317 c.p.), in parte confluita nel succitato nuovo reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.)

- Legge 15 dicembre 2014, n. 186, Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Tale norma dopo l'art. 648-ter ha introdotto l'art. 648-ter. 1 (Autoriciclaggio).
- Legge n. 68 del 22 maggio 2015 recante Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente la quale, oltre ad aver modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/2006 ha introdotto all'interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (collocati nel nuovo Titolo VI-bis intitolato "Dei delitti contro l'ambiente") con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015, Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio.
- D.Lgs. n. 7 del 15 gennaio 2016 che, agli artt. 491-bis, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies del codice penale, ha modificato l'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001.
- D.Lgs. n. 125 del 21 giugno 2016 che, agli artt. 453 e 461 del codice penale, ha modificato l'art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001.
- Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 che, all'art. 603-bis del codice penale, ha modificato l'art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001.
- Legge 11 dicembre 2016, n. 236 che, dopo l'art. 601 c.p., ha introdotto l'art. 601-bis c.p., nonché ha modificato l'art. 416 del codice penale. Tale norma ha così modificato gli artt. 24-ter e 25-quinquies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231.
- D.Lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 che attua nell'ordinamento interno le disposizioni della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato, con conseguente modificazione e integrazione dell'articolo 25-ter del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.
- Legge n. 161 del 17 ottobre 2017, art. 30 - *"Modifiche al codice penale, alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e all'articolo 25-duodecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231."*. Tale norma ha introdotto all'articolo 25-duodecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, dopo il comma 1, i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater.
- Legge n. 67 del 20 novembre 2017 – *"Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2017"*. Tale norma all'art 5 prevede l'inserimento dell'articolo 25-terdecies "Razzismo e xenofobia" al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- D.Lgs. n. 21 del 01 marzo 2018 disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice penale nella materia penale e norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103, con conseguente modificazione e integrazione degli articoli 25-undecies e 25-terdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n.231.

- Legge n. 3 del 09 gennaio 2019, recante “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”, all’art. 316-ter del codice penale, ha modificato l’art. 24 del D.Lgs. 231/2001; agli artt. 318 e 322 bis del codice penale, ha modificato l’art. 25 del D.Lgs. 231/2001; agli artt. 2635 e 2635-bis del codice civile, ha modificato l’art 25-ter del D.Lgs. 231/2001.
- Legge n. 39 del 03 maggio 2019 – “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014”. Tale norma all’art 5 prevede l’inserimento dell’articolo 25-quaterdecies “*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*” al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- D.L. n. 124 del 26 ottobre 2019 – “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili.*”, modificato dalla Legge n. 157 del 19 dicembre 2019. Tale norma all’art. 39, comma 2 prevede l’inserimento dell’articolo 25-quinquiesdecies “*Reati tributari*” al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- D.Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020 “Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale” con conseguente modificazione e integrazione degli articoli 24, 25 e 25-quinquiesdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231. Inoltre, tale norma, all’art. 5, comma 1, lettera d), prevede l’inserimento dell’articolo 25-sexiesdecies “*Contrabbando*” al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- D.Lgs. 184 del 08.11.21 - Inserimento nei reati presupposto D.Lgs231/01 dell’Art. 25-octies.1 “Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti” nonché modifiche all’Art. 640-ter c.p. (frode informatica) con riferimento all’Art. 24-bis (Reati informatici e di trattamento illecito di dati)
- D.Lgs.n.195 del 08.11.21 - Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673, relativa alla lotta al riciclaggio mediante diritto penale con modifiche agli Artt. c.p. 648, 648-bis, 648-ter, 648-ter.1 che hanno interessato il corpo dell’Art.25-octies del D.Lgs.n.231;
- D.L. n.13 del 25 Febbraio 2022 - Modifiche alle rubriche e ai contenuti degli Articoli di codice penale 316-bis e 316-ter e al contenuto dell’Art. 640-bis c.p.
- L.n.22 del 09 Marzo 2022 “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale” con inserimento nei reati presupposto D.Lgs231/01 dell’Art.25-septiesdecies “Delitti contro il patrimonio culturale” e dell’Art.25-duodevicies “Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”;
- D.L. n.105/2023 coordinato con la Legge di conversione n.137/2023 – Modifiche al testo dell’art. 24 D.Lgs. 231/01 e inserimento al suo interno delle fattispecie di reati ex art 353 c.p., Turbata libertà degli incanti, e art. 353 bis c.p., Turbata libertà di scelta del contraente; modifica della rubrica e del testo dell’art. 25 octies. 1 D.Lgs. 231/01 e inserimento della fattispecie di reato ex art. 512 bis c.p., Trasferimento fraudolento di valori; modifica al Codice Penale artt. 452 bis c.p., Inquinamento ambientale, e 452 quater c.p., Disastro ambientale; modifica al D.Lgs. 152/2006 art. 255, Abbandono di Rifiuti;
- Legge n.93/2023 mediante la quale sono state apportate modifiche agli artt. 171 ter, Abusiva duplicazione di opere dell’ingegno destinate al circuito televisivo,

cinematografico, etc, e art. 174 ter, Legge sulla protezione del diritto d'autore, entrambi della Legge 633/1941, che hanno interessato l'art. 25 novies D.Lgs. 231/01;

- Decreto (del Capo della Polizia) del 3 febbraio 2023 che ha previsto l'aggiornamento dell'art. 22 comma 12 D.Lgs. 286/98, Sanzione amministrativa accessoria, che ha interessato la fattispecie di reato prevista dall'art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01.

4.4. I presupposti soggettivi

Con la promulgazione del Decreto n.231 del 2001 è diventato Legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente ed in modo diretto dei reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera professionalmente per loro.

I soggetti presi in considerazione dal Decreto sono:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dello stesso, che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale; nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (persone in posizione "apicale");
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale".

Secondo la Legge federale austriaca (VbVG) si configura una responsabilità dell'ente per reati commessi:

- dai suoi organi decisionali, e cioè soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione; in particolare: amministratori delegati, membri del Consiglio di Gestione, procuratori, membri del Consiglio di Sorveglianza o del Consiglio di Amministrazione o chi dotato di poteri di controllo in funzione di dirigente;
- da collaboratori, e cioè soggetti subordinati che svolgono mansioni sotto il controllo dei soggetti di cui al punto precedente. In questo caso è tuttavia necessario che vi sia violazione del dovere di vigilanza da parte del soggetto apicale preposto, o colpa nell'organizzazione (a titolo esemplificativo: omissione nell'adozione di misure idonee – di tipo tecnico, organizzativo o personale – ad impedire il verificarsi del reato).

Se è quindi il soggetto apicale (organo decisionale) a commettere il reato, l'ente è direttamente responsabile a condizione che l'organo decisionale abbia commesso il reato in modo illecito e colpevole. In caso di illecito commesso dal soggetto subordinato, si avrà responsabilità dell'ente solo in presenza di colpa nell'organizzazione o violazione del dovere di vigilanza da parte del soggetto apicale (organo decisionale).

4.5. I presupposti oggettivi

La condizione perché l'ente sia considerato responsabile è che i reati presi in considerazione dal Decreto siano stati commessi nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio (l'aver agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" esclude la responsabilità della Società).

In tale modo è stata adeguata la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune importanti Convenzioni internazionali e Direttive dell'Unione Europea.

Secondo la Legge federale austriaca (VbVG), il presupposto per l'imputazione all'ente del reato è che lo stesso:

- sia stato commesso a vantaggio dell'ente (esclusivamente vantaggi materiali, quindi reati che hanno arricchito o avrebbero dovuto arricchire l'ente, o tramite i quali l'ente ha evitato o avrebbe voluto evitare un onere economico); ovvero
- abbia comportato una violazione di obblighi spettanti all'ente (obblighi riguardanti in modo funzionale il campo di attività dell'ente e che sviluppano una certa rilevanza verso l'esterno, quali la tutela dei lavoratori, la sicurezza aziendale etc.).

4.6. L'esimente

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 consente all'ente, nel caso in cui esso dimostri la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, di esimersi da tale responsabilità amministrativa (il cosiddetto "scudo protettivo") in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli previsti dal Decreto stesso, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

La suddetta estraneità dell'ente ai fatti criminosi va comprovata attraverso la dimostrazione della funzionalità (efficienza ed efficacia) di un complesso di norme organizzative e di condotta (il cosiddetto "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo") idonee a prevenire la commissione degli illeciti *de quo*.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire e ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Inoltre, l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

Ove il reato previsto nel Decreto sia stato commesso da persone che esercitano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone cui facciano capo, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (i cosiddetti "soggetti apicali"), l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Per maggiore completezza il presente documento è completato nella Parte Speciale da schede che illustrano con chiarezza le fattispecie di reato previste dal Decreto.

Per ogni reato una apposita scheda riporta:

- il testo dell'articolo di legge e la finalità normativa perseguita attraverso la previsione di tale reato;
- i soggetti attivi;
- i presupposti e modalità di commissione del reato.

Tali schede esplicative riguardano i reati riportati nelle seguenti disposizioni del Decreto:

- art. 24 (indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato e di un ente pubblico);
- art. 24 bis (delitti informatici e trattamento illecito di dati);
- art. 24 ter (delitti di criminalità organizzata);
- art. 25 (concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione – L.190/2012);
- art. 25 bis (falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento);
- art. 25 bis.1. (delitti contro l'industria e il commercio);
- art. 25 ter (reati societari);

- art. 25 quater (delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali);
- art. 25 quater.1 (pratiche di mutilazione di organi genitali femminili);
- art. 25 quinquies (delitti contro la personalità individuale);
- art. 25 sexies (reati di abuso di mercato);
- art. 25 septies (reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro);
- art. 25 octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio);
- Art. 25-ocites.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)
- art. 25 novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore)
- art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria)
- art. 25 undecies (reati ambientali)
- art. 25 duodecies (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare)
- art. 25 terdecies (razzismo e xenofobia)
- art. 25 quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati)
- art. 25 quinquiesdecies (Reati tributari)
- art. 25 sexiesdecies (Contrabbando)
- art.25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale)
- art.25-duodevicies (Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)

Le schede riguardano altresì i reati transnazionali di cui all'art. 10 della Legge 146/2006 in quanto ai conseguenti illeciti amministrativi previsti da detto articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Reati indicati:

- art. 416 c.p. associazione per delinquere;
- art. 416 bis c.p. associazione di tipo mafioso;
- art. 291 – quater T.U. D.P.R. 43/73 (materia doganale) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- art. 74 del T.U. D.P.R. 309/90 associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- art. 648 bis c.p. riciclaggio;
- art. 648 ter c.p. impiego di denaro, beni, utilità di provenienza illecita;
- art. 12 commi 3, 3bis, 3ter e 5 del T.U. di cui al D.Lgs. n.286/98 disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- art. 377 bis c.p. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- art. 378 c.p. favoreggiamento personale.

I potenziali soggetti attivi di ciascuno dei reati sopra indicati sono individuati, come si è appena evidenziato, nelle schede reato.

Il Decreto prevede due diversi tipi di rapporti che collegano la Società, nel cui interesse o vantaggio può essere commesso un reato, e l'autore del reato medesimo.

L'art. 5 fa riferimento, al comma 1, lettera a), ai cosiddetti soggetti in posizione apicale ovvero a "persone che rivestono funzioni di rappresentanza di amministrazione o di direzione dell'ente". Si tratta in genere di amministratori (anche di fatto), direttori generali, responsabili preposti a sedi secondarie, direttori di divisione dotati di autonomia finanziaria e funzionale.

La lettera b) del medesimo articolo 5, fa invece riferimento alle "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

I criteri che nella Società consentono di individuare e di identificare i soggetti in posizione apicale possono essere così sintetizzati:

- collocazione gerarchica al vertice della Società o al primo livello di riporto;
- assegnazione di poteri di spesa e di deleghe che consentano di svolgere talune attività, anche verso l'esterno, con un certo margine di autonomia.

I predetti requisiti devono sussistere congiuntamente e non sono alternativi.

E' pertanto possibile identificare i soggetti apicali avvalendosi dell'organigramma aziendale, accessibile a tutto il personale della Società.

Per quanto concerne la normativa in vigore in Austria, essa non prevede l'esimente consistente nell'adozione ed efficace attuazione del Modello. Tuttavia, posto che in caso di reato commesso da un soggetto subordinato si ha sanzionabilità dell'ente solo se vi è violazione del dovere di vigilanza o colpa nell'organizzazione da parte degli organi decisionali, il rischio della responsabilità di un ente per reati commessi dai collaboratori può essere escluso, o almeno ridotto, adottando misure sostanziali e adeguate di natura tecnica, organizzativa e di gestione del personale.

Pertanto, l'adozione da parte dell'ente di un efficace Modello di organizzazione e controllo fa sì che, nel caso di commissione di un reato da parte di un soggetto subordinato, l'ente vada esente da responsabilità, non sussistendo il requisito della colpa nell'organizzazione.

La VbVG prevede poi, in generale, una riduzione dell'ammenda se l'ente, già prima del reato, ha adottato provvedimenti per evitare tali reati e misure per esortare i collaboratori a tenere un comportamento conforme alla legge. Ne consegue che misure attuate prima della commissione di un reato, concernenti l'attuazione di un qualche sistema preventivo e/o l'adozione di un Codice Etico, sono attenuanti, anche se si sono rivelate insufficienti e non hanno evitato la commissione del reato.

Secondo questa ratio legis, il Modello 231 è perfettamente identico al codice austriaco sulla responsabilità amministrativa degli enti "Verbandsverantwortlichkeitsgesetz" Questo è dovuto al fatto che entrambe le leggi derivano dagli stessi atti giuridici comunitari.

La constatazione per cui il Modello 231 si applichi anche in Austria, pertanto, è corretta dal punto di vista solamente formale, purtuttavia si relativizza alla luce della predominanza della rispettiva normativa statale. È corretto affermare che gli atti passibili di sanzione ai sensi del Modello 231 possono essere imputati alla Società nel caso in cui siano commessi da un manager della società operante in Austria e ove non sia stato implementato un sistema di controllo

efficace all'interno della società. Tuttavia, nel diritto penale si applica prima di tutto il principio territoriale secondo cui l'azione penale è in capo allo Stato nel quale viene commesso l'atto passibile di sanzione. Pertanto, in questo caso la procedura dovrebbe svolgersi in Austria e non in Italia. I tribunali e le autorità austriache in tal caso naturalmente non prenderebbero a riferimento la normativa italiana e quindi il Modello 231, bensì le normative austriache pertinenti. Lo svolgimento di una doppia procedura e quindi l'avvio di un'ulteriore procedura giudiziaria per la medesima fattispecie a Bolzano sarebbe in contrasto con la normativa comunitaria.

Nella Società è stato implementato tempestivamente un sistema di organizzazione, gestione e controllo che soddisfa tutte le esigenze societarie e ogni requisito legale limitato al rispettivo territorio nazionale.

Posto che la Società è operativa sia in Italia sia in Austria è di fatto costantemente effettuato un esame congiunto delle normative vigenti nei rispettivi Stati, per la verifica della sostanziale equiparabilità delle misure di gestione adottate.

5. LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA.

Posto che ai sensi del Decreto i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicate al Ministero di Giustizia il quale, se del caso, può formulare osservazioni; posto altresì che la Direzione Generale Giustizia Penale si è espressa positivamente rispetto alle Linee Guida formulate da Confindustria, il presente Modello è stato elaborato in linea con le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria quali risultanti dopo l'ultima modifica del marzo 2008.

Non sono prese in considerazione ulteriori linee guida predisposte da altre associazioni di categoria.

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria, ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il modello di organizzazione, gestione e controllo. Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello:

- 1) l'identificazione dei rischi;
- 2) la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;

- comunicazione al personale e sua formazione.

Dette componenti devono essere uniformate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza;

3) individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo e previsione di specifici flussi informativi da e per l'organismo di controllo;

6. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DELLA SOCIETÀ.

In considerazione del quadro che emerge dalla analisi del contesto, dalla valutazione dell'ambiente di controllo e dalla identificazione dei rischi, dei soggetti e dei reati potenziali, sono stati identificati e delineati i sistemi e i meccanismi di prevenzione di cui BBT SE è dotata. Se ne riporta l'articolazione nei successivi paragrafi.

6.1. La Corporate Governance della Società

La Società adotta un modello organizzativo conforme a quanto delineato dalla normativa sulle società europee, allineato alle *best practices* nazionali ed internazionali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza e Controllo si colloca, diventandone parte integrante, in un ambito di *corporate governance* orientato:

- al mantenimento dei tempi e dei costi del progetto posti dagli azionisti;
- al controllo dei rischi d'impresa;
- alla trasparenza nei confronti di tutti i portatori di interessi;
- al rispetto delle leggi nazionali, comunitarie ed internazionali.

Gli organi societari sono previsti dallo Statuto vigente. Le attribuzioni degli organi societari sono disciplinate dallo Statuto e dalle leggi vigenti.

6.2. Organi della Società

BBT SE conformemente alla normativa per le Società Europee ha adottato un modello di corporate governance di tipo dualistico.

Organi della società sono:

Consiglio di Gestione (Vorstand): è costituito da due componenti nominati dal Consiglio di Sorveglianza; gestisce gli affari sociali in conformità alle leggi, alle delibere dell'Assemblea, nonché ai principi contenuti nelle Condizioni Quadro per la realizzazione della Fase III del

Progetto della Galleria di Base del Brennero, allo Statuto e al Regolamento interno approvato dal Consiglio di Sorveglianza, che prevede (fermo restando l'obbligo di reciproca e tempestiva informazione fra i componenti del Consiglio di Gestione e, singolarmente o congiuntamente, al Consiglio di Sorveglianza,) una ripartizione di competenze.

I componenti del Consiglio di Gestione durano in carica tre esercizi, scadono alla data del Consiglio di Sorveglianza convocato per l'approvazione del bilancio dell'ultimo esercizio della loro carica. È consentito il rinnovo automatico dell'incarico per una sola volta e per un massimo di tre esercizi; salvo comunicare il mancato rinnovo sei mesi prima della scadenza.

Consiglio di Sorveglianza (Aufsichtsrat): è composto da dodici componenti designati dall'Assemblea, la quale ne determina il compenso per tutta la durata dell'incarico. I componenti del Consiglio di Sorveglianza restano in carica per tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per deliberare sulla distribuzione degli utili relativi all'ultimo esercizio dell'incarico. È consentito il rinnovo dell'incarico. L'Assemblea elegge fra i componenti del Consiglio di Sorveglianza un Presidente ed un Vicepresidente in occasione della riunione dell'Assemblea dei Soci convocata per deliberare sulla distribuzione degli utili. In caso di impedimento del Presidente lo svolgimento dei suoi compiti è assicurato dal Vicepresidente. In caso di impedimento di entrambi i componenti, i consiglieri di sorveglianza presenti provvedono alla nomina di un Presidente per la riunione.

Le delibere sono prese con il voto favorevole di almeno otto componenti. E' in ogni caso esclusa la prevalenza del voto del Presidente. Le modalità di votazione vengono stabilite dal Presidente. Il Consiglio di Sorveglianza, ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, può costituire uno o più comitati al suo interno, determinandone i compiti e i poteri. In ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 16 dello Statuto, il Consiglio di Sorveglianza ha istituito il Comitato Finanziario ed il Comitato di Progettazione; si tratta di organi con funzioni consultive per il CdS che svolgono, su incarico dello stesso, la propria attività di concerto con il Consiglio di Gestione.

Lo Statuto all'art. 15 stabilisce quali attività possono essere compiute dal Consiglio di Gestione previa autorizzazione del Consiglio di Sorveglianza.

Lo Statuto è pubblicato sul portale intranet 'BBT SE Portal', <https://portal.bbt-se.com>, nella sezione - 'Service & Organizzazione – Documentazione – Documenti societari'.

6.3. Definizione di responsabilità, unità organizzative

L'Organigramma e la struttura organizzativa forniscono indicazioni riguardo alla gestione operativa della Società e alla collocazione organizzativa del personale.

Essi, unitamente al sistema delle deleghe, consentono di specificare più chiaramente l'articolazione di obiettivi e di responsabilità assegnate, nonché di individuare i soggetti in posizione c.d. "apicale" e quelli sottoposti alla direzione e vigilanza di quest'ultimi, unitamente alle funzioni svolte.

Poiché l'Organigramma è soggetto a costante aggiornamento ed evoluzione in funzione dei mutamenti che intervengono nella corrente conduzione dell'attività, non viene allegato al presente Modello, ma dal momento che il Modello fa riferimento ad esso, lo si considera parte integrante dello stesso.

Ogni variazione dell'Organigramma e/o della struttura organizzativa e/o del sistema delle deleghe dovrà essere oggetto di valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza al fine di stabilire se tale riorganizzazione comporta o meno un'incidenza sul Modello Organizzativo e,

in caso affermativo, l'Organismo di Vigilanza dovrà proporre al Consiglio di Gestione le opportune/necessarie modifiche.

6.4. Rappresentanza della Società, procure, deleghe di responsabilità e poteri di spesa

Lo Statuto prevede che la rappresentanza della Società verso l'esterno spetta congiuntamente ai due componenti del Consiglio di Gestione oppure singolarmente come stabilito nel paragrafo §9 dello stesso Statuto, ed in particolare:

- lo svolgimento dell'intero progetto, i piani finanziari, la redazione del budget, le istanze presentate e la gestione del finanziamento europeo, le materie transfrontaliere quali, in particolare, la progettazione di sistema, i programmi strutturati e le attività propedeutiche per l'ottimale gestione dell'esercizio e manutenzione della galleria così come le questioni ad esso correlate che richiedono una delibera da parte del Consiglio di Sorveglianza, rimangono in ogni caso nell'ambito della responsabilità globale e congiunta del Consiglio di Gestione. Nello stesso modo spettano alla responsabilità congiunta dei due membri del Consiglio di Gestione i negozi che necessitano dell'approvazione ai sensi dell'articolo § 15 comma 1, punti 1, 2 e 5 fino a 20 dello Statuto di BBT SE;

- le altre materie che riguardano il territorio di un solo Stato, quali, in particolare, la messa in gara di progetti, la progettazione che deve essere sempre riferita al progetto di sistema approvato dal Consiglio di Gestione e l'esecuzione di progetti, il controllo e lo svolgimento dei progetti, sono nella responsabilità di un solo componente del Consiglio di Gestione; quindi le materie relative al territorio nazionale italiano sono nella responsabilità del componente italiano del Consiglio di Gestione mentre le materie relative al territorio nazionale austriaco sono nella responsabilità del componente austriaco del Consiglio di Gestione.

Sulla base delle necessità operative della Società, nel rispetto delle disposizioni statutarie e dei principi di seguito definiti, il Consiglio di Gestione (fermo restando l'obbligo di reciproca e tempestiva informazione fra i suoi componenti) ha delegato, ex art. 2409novies, comma 1, del Codice Civile italiano, rispettivamente al suo componente di parte italiana e al suo componente di parte austriaca, le attività di propria competenza come meglio esplicitate con proprie delibere numeri 11/2021 e 12/2021 del 23.11.2021 e che si allegano al presente "Modello" costituendone parte integrante.

L'affidamento di poteri attraverso deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di certezza e di inequivocabilità, sia per prevenire le possibilità d'incorrere in reati, sia per consentire la gestione efficiente dell'attività aziendale.

La delega è l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti che trova riferimento nel sistema di comunicazioni organizzative.

La procura è l'atto giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto il potere di agire in sua rappresentanza.

Ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001 si precisa che la procura/delega è condizione necessaria, ma non sufficiente, per considerare il procuratore soggetto apicale.

Gli incarichi assegnati devono essere collegati alla responsabilità funzionale.

Il conferimento delle procure dovrà avvenire in ragione delle concrete esigenze operative e, in particolare, dello snellimento e dell'efficienza dell'attività aziendale. I procuratori dovranno

essere individuati con riferimento ai loro ambiti di competenza e, eventualmente, alla loro collocazione gerarchica.

Poiché il conferimento della procura deve avere riguardo al ruolo aziendale ricoperto, in caso di mutamento dello stesso da parte del Procuratore questi dovrà perdere la procura ricevuta se la nuova posizione non ne giustifichi il mantenimento. Qualora invece il mantenimento sia giustificato, ma la procura debba essere utilizzata con limiti e modalità differenti, al Procuratore dovrà essere nuovamente inviata idonea comunicazione.

Ogni Procuratore deve essere informato del rilascio della procura mediante l'invio di circolare informativa (c.d. "Nota Interna") contenente il testo della stessa ed i limiti e modalità per l'esercizio dei poteri conferiti, circolare che verrà sottoscritta per accettazione dal Procuratore.

In aggiunta alle deleghe rilasciate in funzione del ruolo assunto da taluni soggetti, il Consiglio di Gestione potrà assegnare particolari incarichi.

6.5. La Struttura Organizzativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

6.5.1 Premessa

Il D.Lgs. 81/2008 e il D.M. 1 settembre 2021 richiamano, in alcuni articoli chiave, il Decreto 231, meglio specificando alcuni contenuti del Modello affinché abbia efficacia esimente (v. di seguito l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e art. 3 commi 1,3 del D.M. 1 settembre 2021 del D.Lgs. 81/08 e art. 3 commi 1,3 del D.M. 1 settembre 2021).

Esso modifica inoltre (v. di seguito l'art. 300 e rinvii) l'entità della sanzione per i reati rilevanti nell'ambito di riferimento: detti articoli vengono riportati a mero titolo di completezza.

D.Lgs 81/08 Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che

assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. Il modello di organizzazione aziendale del sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro deve essere conforme alla Norma internazionale ISO 45001 del 2018, conformemente ai requisiti del presente Modello per le parti corrispondenti.

Si omettono, in quanto non rilevanti, i commi 5-bis e 6.

D.M. 1 settembre 2021 art. 3 comma 1,3 - Controlli e manutenzione degli impianti e delle attrezzature antincendio

1. Gli interventi di manutenzione e i controlli sugli impianti, le attrezzature e gli altri sistemi di sicurezza antincendio sono eseguiti e registrati nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, secondo la regola dell'arte, in accordo alle norme tecniche applicabili emanate dagli organismi di normazione nazionali o internazionali e delle istruzioni fornite dal fabbricante e dall'installatore, secondo i criteri indicati nell'Allegato I, che costituisce parte integrante del presente decreto.

3. Il datore di lavoro attua gli interventi di cui al comma 1, anche attraverso il modello di organizzazione e gestione di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Articolo 300, co. 1 - Modifiche al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e rinvii:

1. L'articolo 25-septies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231(N), è sostituito dal seguente:

«Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) - 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589(N) del Codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del Decreto Legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589(N) del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.».

L'Art. 55 del medesimo Decreto individua, tra le attività interessate dalla sanzione più grave di cui al precedente comma 1, "le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno". Tali attività comprendono "i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro."

Conseguentemente, a BBT-SE sarà applicabile la sanzione di 1.000 quote in caso di omicidio colposo, e fino a 250 quote in caso di lesioni personali colpose gravi o gravissime

6.5.2 La struttura organizzativa

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e gestire i rischi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- il datore di lavoro;
- i dirigenti;
- i preposti di diritto con nomina scritta secondo l'art. 18 lett. b-bis del D.lgs. 81/08;
- i responsabili al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, 'RSPP');
- gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche 'APS');
- gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche 'API');
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (di seguito, anche 'RLS');
- il medico competente;
- i lavoratori.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro sono definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società, con particolare riferimento alle figure specifiche operanti in tale ambito (i RSPP, gli APS, gli API, i RLS, il medico competente): a tale proposito, la Società esplicita, in sede di definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, anche quelli relativi alle attività di sicurezza di rispettiva competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle attività stesse, con particolare riguardo ai compiti dei RSPP, del RLS, degli APS, degli API, dei RLS, del medico competente.

Qualora fossero scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico, il presente Modello dovrà essere riesaminato e, se del caso, eventualmente modificato.

Per quanto riguarda infine la gestione operativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro si rinvia allo specifico capitolo, che contempla anche il monitoraggio sulla sicurezza, nonché al DVR, ai DUVRI ed alle procedure in materia come di volta in volta in vigore.

6.5.3 Confronto delle normative applicate e dell'analisi del rischio sicurezza cantiere Italia e Austria

Posto che la Società è operativa sia in Italia sia in Austria è stato effettuato un esame congiunto delle normative vigenti nei rispettivi Stati, per la verifica della sostanziale equiparabilità delle misure di sicurezza adottate e del grado di rischio accettato nei rispettivi cantieri.

Sono state oggetto di esame, in particolare, le seguenti normative sulla sicurezza sul lavoro:

- per l'Austria:
 - BGBl. Nr. 450/1994, Arbeitnehmerschutzgesetz - ASChG (legge sulla tutela della salute)
 - BGBl. Nr. 37/1999, Bauarbeitenkoordinationsgesetz - BauKG (Legge sul coordinamento della sicurezza in cantiere)
 - BGBl. Nr. 340/1994, Bauarbeiterschutzzverordnung BauV (legge sulla salvaguardia del lavoratore in cantiere)
 - ÖNORM B 2107 " Umsetzung des Bauarbeitenkoordinationsgesetzes" Teile 1-3 (normativa sull'applicazione della Legge sul coordinamento della sicurezza in cantiere);
- per l'Italia:
 - D.lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) TIT I (Principi comuni) e TIT IV (Cantieri temporanei e mobili) e relativi Allegati
 - UNI ISO 31000 del novembre 2010 (Gestione del Rischio- Principi e linee guida) recepimento della norma internazionale ISO/IEC 31010
 - Linee Guida ISPESL (ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUL LAVORO) per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza
 - Linee Guida ISPESL per la "VALUTAZIONE DEL RISCHIO".

Si è altresì proceduto all'omogeneizzazione dei dati relativi alle statistiche sugli infortuni occorsi nei lotti in realizzazione o completati in Austria ed in Italia al fine di addivenire ad un confronto.

Sono state oggetto di esame e confronto le modalità seguite nell'analisi del rischio per i cantieri di realizzazione gallerie in entrambi gli Stati e definizione del rischio residuo (Piani di sicurezza per i lotti di entrambi gli Stati).

Ad ultimazione dell'analisi come sopra definita, è stata verificata la sostanziale equivalenza delle misure di sicurezza imposte nei due Stati anche considerato che sono l'attuazione della medesima direttiva del consiglio CEE del 24 giugno 1992, N. 57 (Direttiva Europea 92/57/CEE) in materia di Prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei mobili; è stato altresì accertato che l'analisi del rischio è condotta, in entrambi gli Stati, in modo del tutto equivalente, con le medesime procedure ed obiettivi (eliminazione del rischio o in caso di impossibilità di ciò riduzione dello stesso ad un livello di rischio residuo accettabile)

Le differenze riscontrate fra le due normative e, quindi, l'organizzazione della sicurezza dei cantieri nei rispettivi Stati, attengono soprattutto alla diversa attribuzione delle responsabilità di direzione e controllo ai singoli soggetti interessati ed in alcune diverse metodologie di applicazione della normativa, ferma restando la sostanziale equiparabilità delle attività richieste per la garanzia della sicurezza e della salute.

La normativa italiana sull'analisi del rischio dispone il monitoraggio in termini generali per tutti i settori lavorativi; In Italia ed in Austria è stata adottata una normativa specifica per il monitoraggio del rischio dell'attività del settore cantieri in sotterraneo.

Le analisi riguardo le modalità seguite nella valutazione del rischio di cantiere nei due stati, in ottemperanza alle rispettive normative, hanno comunque condotto alle medesime conclusioni, considerata la verifica dell'applicazione di massima delle medesime misure preventive e protettive sulla sicurezza, tali da eliminare i rischi o quantomeno ridurli al minimo, al livello più basso sulla base dell'attuale conoscenza dello stato dell'arte della tecnologia.

Inoltre, la valutazione dei rischi è stata per entrambi gli stati intesa non solo come un processo tecnico di conoscenza finalizzato alla riduzione degli stessi attraverso una serie di interventi quali adozione di misure tecniche, organizzative e procedurali ma anche di controllo e gestione del rischio residuo ineliminabile.

6.6. Prassi e procedure

La Società si è dotata, in ragione della sua articolata struttura, di un Sistema di gestione integrato, Certificato in riferimento alle norme ISO 9001 (Qualità), ISO 14001 (Ambiente) e ISO 45001 (Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro) ed ISO 37001 (Prevenzione della corruzione) che, nel rispetto delle normative vigenti, mira da un lato a regolare l'agire della Società stessa nelle sue varie attività, e dall'altro a consentire i controlli, preventivi e successivi, della correttezza delle operazioni effettuate, e più in generale della correttezza e trasparenza della sua attività.

In tale modo si garantisce l'effettiva uniformità di comportamento all'interno dell'azienda, nel rispetto delle disposizioni normative che regolano l'attività della Società.

La Società provvede a far conoscere e far applicare a tutto il personale le procedure e le istruzioni operative in vigore, per quanto di competenza.

Ne consegue che tutto il personale ha l'obbligo di essere a conoscenza delle norme procedurali interne e di rispettarle nell'esercizio dei compiti assegnati.

Il Sistema procedurale è pubblicato nel portale intranet 'BBT SE Portal', <https://portal.bbt-se.com>, nella sezione 'Service & Organizzazione – Documentazione – IMS' ed è oggetto di aggiornamento, modifica od integrazione a cura del Direttore del Reparto 'Gestione dei processi & QM', in funzione dell'evoluzione e della necessaria conformità a norme, regolamenti e standard.

Le procedure e le istruzioni, così come le loro variazioni, devono essere portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza affinché quest'ultimo possa effettuare un'analisi volta alla valutazione sulla loro idoneità a prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il campo di applicazione del sistema di gestione integrato della Società è attinente all'oggetto sociale di progettazione, realizzazione e messa in esercizio della Galleria di Base del Brennero.

La Società, nella propria azione di prevenzione dei reati amministrativi e di prevenzione della corruzione attua misure integrative mediante l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (cd. Modello 231) ex D.Lgs. 231 del 2001, quest'ultimo recepito all'interno del sistema di gestione integrato, la cui certificazione è estesa alla prevenzione della corruzione.

In Austria la Legge “Verbandsverantwortlichkeitsgesetz”, disciplina la “responsabilità di persone giuridiche quando il reato sia stato commesso a vantaggio dell’ente stesso oppure violando doveri di controllo a carico dell’ente, ed il reato stesso sia stato commesso da un soggetto apicale oppure da un soggetto subordinato”.

Il Sistema di gestione integrato della Società è disciplinato nel rispetto degli obblighi di trasparenza e dei principi di tracciabilità ed assegnazione di compiti e responsabilità (la segregazione delle attività) adottati ai fini della gestione della responsabilità amministrativa della Società per la prevenzione della commissione di reati; Tali principi risultano dipendenti dall'attuazione del D.Lgs. 231 del 2001 e della Legge “Verbandsverantwortlichkeitsgesetz”.

6.7. ATTIVITA' SENSIBILI

Con specifico riferimento alla realtà della Società, le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati riguardano essenzialmente quelle attività in occasione delle quali è maggiore la probabilità di accadimento delle seguenti categorie di reati, così come richiamate dal Decreto:

- reati contro la P.A. (Artt.24 e 25 D.Lgs. n. 231/2001);
- reati societari (Art.25 ter D.Lgs. n. 231/2001);
- omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro (Art.25 septies D.Lgs. n. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25 undecies D.Lgs. n. 231/2001).

Gli atti e le operazioni a rischio afferenti tali attività saranno di seguito denominati "Attività Sensibili".

In concreto le Attività Sensibili sono principalmente le seguenti, non tanto in considerazione dei presidi di controllo quanto della probabilità di accadimento:

- negoziazione/stipulazione o esecuzione di contratti cui si perviene mediante trattative/gare private/pubbliche o procedure aperte o ristrette;
- gestione rapporti con la P.A. per il rilascio o l’ottenimento di autorizzazioni, convenzioni, notifiche, collaudi, ecc.;
- richieste di finanziamenti pubblici regionali, nazionali o comunitari;
- contatto con Enti Pubblici per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni o per effetto della produzione di rifiuti solidi, liquidi o gassosi e loro smaltimento ovvero l’emissione di fumi o la produzione di inquinamento acustico / elettromagnetico e più in generale a qualsivoglia attività sottoposta al controllo di soggetti pubblici;
- gestione dei rapporti con i soggetti pubblici relativi all’assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata;
- rapporti con la P.A. nell’ambito del contenzioso legale, civile, penale, amministrativo e tributario;
- rapporti con le Autorità di Vigilanza (ad es., Garante Privacy, Autorità Anticorruzione, Corte dei Conti italiana, austriaca od europea);
- attività di predisposizione del bilancio di esercizio della Società, delle relative relazioni, e comunque di qualunque comunicazione sociale prevista dalla legge o volontaria;

- flussi informativi da e nei confronti del Consiglio di Sorveglianza e dei Soci;
- tenuta della contabilità e attività amministrativo-contabile;
- effettuazione di operazioni di supervisione e telecontrollo su sistemi Server e Software con rischio di intromissione indebita nella rete di BBT SE e alterazione dei dati (delitti informatici, trattamento illecito di dati);
- operazioni sul capitale;
- comunicazione, svolgimento e verbalizzazione dell'assemblea nonché altre comunicazioni sociali;
- sussistenza del conflitto di interessi;
- espletamento degli adempimenti previsti dal Testo Unico sulla sicurezza D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 in materia di antinfortunistica, sicurezza ed igiene del posto di lavoro nonché delle ulteriori norme collegate;
- affidamento incarichi o lavori a soggetti giuridici privati, ATI o consorzi;
- dichiarazioni di natura tributaria;
- adempimenti connessi alla tutela ambientale;
- espletamento degli adempimenti previsti nella Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione.

L'individuazione delle aree a rischio consente:

- di sensibilizzare personale e management sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione;
- di esplicitare da parte della Società la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato prevedendo nel contempo l'applicazione di sanzioni in tali casi;
- di sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale da un lato a prevenire la commissione dei reati e da un altro ad intervenire immediatamente in caso di commissione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza direttamente o tramite propri incaricati individuerà di volta in volta le attività che, a seconda dell'evoluzione legislativa e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società, dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi rilevanti, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

6.8. REATI SOLO TEORICAMENTE IPOTIZZABILI

Per contro, sono solo teoricamente ipotizzabili nell'ambito dell'attività svolta dalla Società, in quanto assai lontano dalla stessa e non richiedono, pertanto, la predisposizione di apposite procedure finalizzate a prevenirne la commissione, le seguenti categorie di reati:

- reati in materia di falsità di monete, in carte di pubblico credito e valori di bollo, in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25 bis D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (Art.25 quinquies D.Lgs. n. 231/2001);
- reati transnazionali (Legge 146/2006).
- Art. 25-octies.1, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- Delitti contro il patrimonio culturale (art.25-septiesdecies).
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e

paesaggistici (art.25-duodevicies).

6.9. REATI NON A RISCHIO PER ASSENZA DEI PRESUPPOSTI OGGETTIVI (INTERESSE/VANTAGGIO) O DI APPLICABILITA'

Giacché risulta di difficile rilevazione, alla luce della struttura e dell'attività della Società, un interesse e/o vantaggio ovvero la commissione degli stessi, è stata rilevata un'assenza di rischiosità con riferimento alle seguenti categorie di reati:

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art.25 quater D.Lgs. 231/2001);
- abusi di mercato (Art.25 sexies D.Lgs. n. 231/2001);
- pratiche di mutilazione di organi genitali femminili (Art.25 quater 1 D.Lgs. n. 231/2001);
- art. 291 – quater T.U. D.P.R. 43/73 (materia doganale) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando tabacchi esteri;
- art. 74 del T.U. D.P.R. 309/90 associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope.
- Art. 25 quaterdecies D.Lgs. n. 231/2001 (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati).

6.10. REATI A BASSA RISCHIOSITA'

Pur sussistendo invece, alla luce della struttura e dell'attività della Società, la configurabilità di un interesse e/o vantaggio nella commissione delle categorie di reato di seguito esaminate, si propone valutazione di bassa rischiosità da un lato in quanto le misure preventive implementate dalla Società per prevenire la commissione di tali fattispecie di reato risultano, allo stato, sufficientemente adeguate, e dall'altro in considerazione della bassa probabilità di accadimento:

- i delitti informatici e di trattamento illecito di dati (Art.24 bis D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (Art.24 ter D.Lgs. n. 231/2001);
- art. 25 octies (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita);
- art. 25 novies (delitti in materia di violazione del diritto d'autore);
- art. 25 decies (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria);
- art. 25 duodecies (impiego di lavoratori stranieri il cui soggiorno è irregolare).

7. RAPPORTI TRA IL MODELLO ED IL CODICE ETICO

I comportamenti tenuti dal personale ("Personale") e dai componenti degli organi sociali (componenti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza), da coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti, con o senza poteri di rappresentanza della Società ("Consulenti"), nonché dalle altre controparti contrattuali della Società, quali, ad esempio, clienti, fornitori, partner in joint-venture, ecc. ("Partner") devono essere conformi alle regole di condotta previste nel Modello (di seguito le "Regole di Condotta"), finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati.

Le regole di condotta contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico adottato dalla Società, contestualmente alla approvazione del Modello stesso, come si è già anticipato in Premessa (di seguito il "Codice Etico").

Va, comunque, precisato che il Modello, in considerazione delle finalità che intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto Legislativo n. 231/2001, ha una portata diversa rispetto al Codice Etico.

In particolare, il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale ed ha lo scopo di esprimere principi di deontologia aziendale che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di il Personale, Amministratori, Consulenti, Partner e da parte di tutti gli altri stakeholder in esso individuati. Pertanto, il Codice Etico, che è definibile, alla pari del Modello, come documento ufficiale della Società, rappresenta un compendio ed un ausilio per la predisposizione delle linee di condotta e programmatiche che guidano l'agire dell'impresa; in esso sono contenuti un insieme di obblighi giuridici e doveri morali che definiscono l'ambito della responsabilità etica e sociale di ciascun partecipante all'organizzazione aziendale dell'impresa e che, nel loro complesso, costituiscono un efficace strumento volto a prevenire comportamenti illeciti o irresponsabili da parte dei soggetti che si trovino ad agire in nome e/o per conto dell'azienda.

Il Codice Etico si propone inoltre quale modalità operativa per l'applicazione delle indicazioni e disposizioni contenute nel Decreto e nella normativa europea sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, ed ha lo scopo di consentire alla Società di usufruire della esimente di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

Inoltre, secondo la normativa austriaca, esso si propone di comprovare l'osservanza, da parte dell'organo decisionale, dell'obbligo di diligenza accettabile secondo le circostanze date, con la conseguente esclusione, o almeno riduzione della responsabilità per la società per reati commessi dai collaboratori.

In particolare, oltre a quanto specificamente previsto nei protocolli indicati nel Modello, le regole di condotta prevedono che:

- il personale, gli amministratori, i consulenti e i partner non devono porre in essere comportamenti, anche solo potenzialmente, idonei ad integrare le fattispecie di reato previste nel Decreto;
- il personale, gli amministratori, i consulenti e i partner devono evitare di porre in essere comportamenti che possano generare una situazione di conflitto di interessi nei confronti della P. A. nazionale o europea, Authority regolatrici del mercato ovvero organismi di vigilanza e controllo;
- è fatto divieto di procedere ad elargizioni in denaro o altre utilità nei confronti di pubblici funzionari, anche attraverso l'opera di soggetti terzi, tese a promuovere o favorire gli interessi della Società, trarne vantaggio o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio;
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale per la distribuzione di omaggi e

regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o elargizione di altro vantaggio (quali promesse di assunzione, ecc.) a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, volta ad influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre perché di valore tale da rientrare nella normale prassi di liberalità e cortesia commerciale, oppure perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico ovvero l'immagine della Società. I regali offerti, salvo quelli di esiguo valore, devono essere documentati in modo adeguato al fine di consentire le relative verifiche ed essere autorizzati dal responsabile di funzione.

- per quanto attiene i rapporti con organizzazioni sindacali, partiti politici, comitati e associazioni riferibili ad un partito politico nonché a loro rappresentanti o candidati, aventi carattere locale o nazionale, la Società si attiene rigorosamente al rispetto delle normative applicabili;
- la Società considera con favore e, nel caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali e culturali anche mediante contributi a fondazioni le cui attività siano orientate alla promozione della persona ed al miglioramento della qualità di vita o a specifiche iniziative connotate da particolare rilievo sociale, culturale o scientifico. Tali contributi dovranno essere erogati in modo rigorosamente conforme alla legge e alle disposizioni vigenti e adeguatamente documentati e dietro espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte;
- l'Organismo di Vigilanza effettuerà, nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali e sui contributi economici ai soggetti di cui sopra;
- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano la Società nei confronti della P.A. devono ricevere un esplicito mandato da parte della Società, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere, sia che esso avvenga per mezzo di sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta la Società;
- è richiesto che affidatari, subaffidatari, fornitori e collaboratori esterni sottoscrivano formalmente l'adesione ai principi etici contenuti nel Codice ed è fatto obbligo a tutte le funzioni aziendali coinvolte nei processi di affidamento e subaffidamento di assicurare la correttezza delle procedure negoziali e di valutare con trasparenza ed efficacia il possesso di specifici connotati di capacità organizzativa e tecnico-realizzativa da parte di tali soggetti, nonché la loro affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere;
- è fatto esplicito divieto di alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in sistemi informatici pubblici o privati;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e di supervisione nei confronti del personale e/o che si trovano ad avere contatti con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono sempre essere stabiliti in forma scritta;
- vi sia una gestione tracciabile e trasparente dei pagamenti effettuati in contanti

(non è consentito il pagamento in contanti in relazione ad affidamenti stipulati a mezzo di contratto);

- devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e/o sui terzi;
- il flusso di informazioni verso gli stakeholder deve essere completo, chiaro e trasparente e, per quanto riguarda i dati a contenuto finanziario, contabile o gestionale deve anche rispondere ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza;
- deve essere tenuto conto dello sviluppo della ricerca scientifica più recente e delle esperienze in materia ambientale al fine della tutela della natura e del rispetto sociale delle aree interessate dalla realizzazione dell'opera;
- deve essere garantito, da parte degli Amministratori, ai soci, agli altri organi ed alla società di revisione l'esercizio del controllo nei limiti previsti dalle leggi e dai regolamenti vigenti nonché il rapido accesso alle informazioni di volta in volta rilevanti, con possibilità di rivolgersi al Consiglio di Sorveglianza in caso di ostacolo o rifiuto.

8. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

In materia di controllo interno la Società si è dotata di una struttura organizzativa in grado di:

- accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficacia, efficienza ed economicità;
- garantire l'attendibilità del sistema informativo aziendale, l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale;
- assicurare la conformità degli adempimenti operativi alle strategie, alle normative interne ed esterne ed alle direttive ed indirizzi aziendali aventi la finalità di garantire una sana ed efficiente gestione.

Il sistema di controllo interno si articola nell'ambito della Società in distinte tipologie di attività:

- il "controllo di linea", costituito dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative della Società svolgono sui propri processi. Tali attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- l'internal auditing finalizzato all'identificazione ed al contenimento dei rischi aziendali mediante un'azione di monitoraggio dei controlli di linea. Questa tipologia di controllo è prevalentemente sviluppata dall'Organismo di Vigilanza e Controllo, dal Consiglio di Sorveglianza e dai Revisori; ai relativi responsabili di processo sono rimesse le azioni correttive.

La Società è inoltre sottoposta periodicamente ad azioni di verifica e controllo da parte:

- della Comunità europea, nell'ambito delle procedure di erogazione dei finanziamenti comunitari a favore dei progetti infrastrutturali, che prevedono visite di verifica sia sui documenti rendicontati (ad es. fatture, estratti conto, ecc.) sia sulla documentazione alla loro origine (ad es. contratti, appalti, ecc.);

- degli azionisti o delle autorità di controllo degli Stati (ad es. Corte dei Conti, ecc.).

Il sistema di controllo si prefigge l'obiettivo di verificare che siano rispettate da personale, collaboratori, fornitori, clienti, consulenti ed in genere terzi che abbiano rapporti con la Società, le leggi, i regolamenti, ed in genere le procedure aziendali, segnalando i comportamenti trasgressivi, proponendo i rimedi ed operando, ove di competenza, al fine di prevenire la commissione di reati, anche con riferimento alle disposizioni del Decreto.

Il seguente obiettivo viene perseguito attraverso:

- la preventiva definizione, nella presente Parte Generale del Modello, dei principi ispiratori della struttura di controllo - di seguito descritti, che sono declinati nei protocolli adottati dalla Società;
- la valutazione della loro efficacia ed attuazione, effettuata in sede di redazione della Mappatura dei rischi;
- un costante monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza della rispondenza ai principi adottati da un lato della struttura organizzativa interna e delle sue procedure e dall'altro delle attività poste in essere dalle singole funzioni.

8.1. I Principi ispiratori del Sistema Organizzativo

Il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione dei principi di controllo.

In virtù di tali principi, la Società ha adottato un modello organizzativo, in costante aggiornamento, improntato ai seguenti principi di carattere generale:

- chiara descrizione delle linee di riporto;
- conoscibilità, trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti, all'interno della società e nei confronti dei terzi interessati;
- chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione, dei relativi poteri e responsabilità.

8.2. I Principi ispiratori del Sistema Autorizzativo

I poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese, specialmente nelle aree sensibili considerate a potenziale rischio reato.

8.3. I Principi ispiratori del Controllo Interno

Le componenti del modello organizzativo devono essere integrate con il sistema di controllo interno, implementato dalla società, che si basa sui seguenti principi:

- chiara assunzione di responsabilità (detta anche *accountability*). Principio in base al quale qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o unità organizzativa

che ne detiene la responsabilità. In generale si esegue un compito con più attenzione quando si sa di dover rendere conto di eventuali deviazioni da regole / procedure prefissate. Per questo motivo le responsabilità decisionali devono essere attribuite in modo commisurato al grado di responsabilità, autorità e autonomia conferito;

- separazione di compiti e/o funzioni. Principio per il quale l'autorizzazione ad effettuare una operazione deve essere sotto responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. La separazione può essere tra:
 - attività svolte e loro registrazione contabile;
 - custodia, archiviazione, uso di beni della società e loro registrazione;
 - autorizzazione ad effettuare un'attività e attività stessa;
 - le funzioni amministrative.
- adeguata autorizzazione per tutte le operazioni. Principio che può avere sia carattere generale (riferito ad un complesso omogeneo di attività aziendali), sia specifico (riferito a singole operazioni);
- adeguata e tempestiva documentazione e registrazione di operazioni, transazioni e azioni. Principio importante per poter procedere in ogni momento ad effettuare controlli che attestino le caratteristiche dell'operazione e le motivazioni e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- adeguate procedure e norme interne, presenza di appositi meccanismi di reporting che consentano la sistematica rendicontazione delle operazioni, in particolare per quelle a rischio;
- previsione di momenti di controllo e monitoraggio sulla correttezza dell'attività svolta dalle singole funzioni nell'ambito del processo considerato attraverso verifiche indipendenti sulle operazioni svolte sia da parte di persone interne all'organizzazione, ma estranee al processo, sia da parte di persone esterne all'organizzazione quali ad esempio sindaci e revisori esterni.

Il controllo operativo, sulle attività e sui processi dell'azienda, e contabile, sulla registrazione degli accadimenti aziendali, può avere carattere preventivo o consuntivo.

Ai fini del Decreto è di fondamentale importanza che:

- vi sia un sistema di prevenzione che porti tutti i soggetti operanti in condizione di conoscere le direttive e le procedure aziendali e che tale sistema sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente (quindi non per errori umani, negligenza o imperizia);
- i controlli interni consuntivi siano in grado di rilevare tempestivamente l'insorgere di anomalie attraverso un sistematico monitoraggio dell'attività aziendale.

Riguardo al sistema di controllo preventivo, e in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto, è di fondamentale rilevanza il fatto che il sistema di prevenzione sia tale da non poter esser aggirato se non intenzionalmente.

Questa impostazione è in linea con la logica della "elusione fraudolenta" del Modello organizzativo quale esimente espressa dal Decreto, ai fini della esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

Ne consegue che il predetto sistema di controllo preventivo deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive aziendali.

Ciò anche in considerazione del fatto che i reati in relazione ai quali si può ravvisare la responsabilità dell'ente sono, per lo più, di tipo delittuoso e perseguiti a titolo doloso e che l'aggiramento dei modelli non può avvenire per mera negligenza o imperizia, ma unicamente per previsione e volontà dell'evento.

Inoltre, i controlli interni devono essere implementati in modo tale da garantire in massimo grado l'adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza.

8.4. I sistemi ed i livelli dei controlli

Organi di controllo: si segnalano, primi fra tutti, gli organismi di controllo previsti dal vigente Statuto e dal modello gestionale e societario.

Controlli di primo livello: sono controlli tecnici e operativi sul corretto e regolare andamento delle attività. Sono svolti dalle persone o dalle strutture che hanno la responsabilità dell'attività e possono anche esser incorporati nelle procedure. Si possono esplicitare in:

- controlli informatici, segnalazioni di anomalie ed errori, blocco del flusso procedurale, inseriti nell'ambito di sistemi procedurali automatici che consentono la verifica immediata delle elaborazioni e dei dati da parte di chi sta effettuando il trattamento dei dati;
- controlli diretti del responsabile organizzativo; questi ha tra i suoi compiti la supervisione delle attività in carico e la loro conduzione in linea con le finalità aziendali.

Controlli di secondo livello: sono verifiche effettuate da unità diverse da quelle operative sul regolare espletamento delle attività e sul corretto rispetto delle procedure ed utilizzo delle deleghe. Anche tali controlli sono spesso disciplinati da apposite procedure e norme interne e si effettuano anche con sistemi informativi automatizzati. Sono controlli che rispondono al principio di separazione dei compiti.

Controlli di terzo livello (esterni): sono volti ad individuare andamenti anomali, violazione delle procedure e della regolamentazione ed a valutare la funzionalità nel complessivo sistema dei controlli interni. Tali controlli sono svolti da entità indipendenti ed esterne all'organizzazione, quali Consiglio di Sorveglianza e revisori, cui si aggiunge, per la parte di competenza, l'Organismo di Vigilanza.

8.5. Il Controllo Contabile

Il controllo contabile di BBT SE viene esercitato, ai sensi della normativa vigente nello Stato in cui BBT SE ha la propria sede legale (attualmente l'Italia), da un Revisore Contabile o da una Società di Revisione iscritta nel registro istituito presso il ministero della giustizia.

La Revisione di Bilancio viene eseguita da una Società di Revisione nominata in conformità a quanto previsto dalle normative vigenti nello Stato nel quale la Società ha la sua Sede legale.

8.6 Il controllo di gestione

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche ‘Controllo di Gestione’) della Società prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l’efficienza e l’economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali ed il perimetro nell’ambito del quale tali risorse devono essere impiegate, attraverso la programmazione e la definizione del budget;
- rilevare gli eventuali scostamenti di tempi e costi rispetto a quanto predefinito in sede di budget, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni di budget ed a piani di realizzazione delle attività di investimento pianificate, così come la presenza di flussi formalizzati di reporting su tali fenomeni agli appropriati livelli gerarchici, assicurano la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

8.7 Fase di programmazione e definizione del budget

- Per conseguire gli obiettivi sopra riportati, i processi di definizione strategica dei piani pluriennali e del budget esistenti assicurano la concorrenza di più soggetti responsabili alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l’obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati su un medesimo processo/attività, volta tra l’altro a garantire una adeguata segregazione delle funzioni.

Il processo di pianificazione strategica e definizione del budget è predisposto utilizzando appositi strumenti informatici; tale processo è formalizzato nei seguenti documenti, entrambi approvati dal Consiglio di Gestione e Consiglio di Sorveglianza della Società:

1. un piano pluriennale (elaborato annualmente e riguardante ciascuna delle Fasi di realizzazione del Progetto) che include:

- il consuntivato e le previsioni di sviluppo dei costi di investimento derivanti dalla realizzazione del Progetto Galleria di Base del Brennero, nonché dei costi interni legati al funzionamento ordinario di BBT SE;
- il consuntivato e le previsioni di conferimento delle risorse finanziarie da parte degli azionisti, nonché il consuntivato e le previsioni di recepimento dei contributi UE previsti a favore del Progetto.

2. un bilancio di previsione annuale nel quale si evidenzia la progressione dell'investimento ed i costi e ricavi previsti nell'esercizio.

Una volta definito il budget annuale di risorse disponibili per ogni attività, il management di linea ne cura la successiva articolazione in sub-obiettivi e piani di attività.

8.8 Fase di consuntivazione

In questa fase, la funzione Controlling, acquisendo i dati effettivi dalla Contabilità garantisce la costante verifica della coerenza tra le spese effettivamente sostenute e gli impegni assunti in sede di pianificazione.

Tale funzione, infatti, provvede a monitorare gli scostamenti in termini di tempi e costi rispetto ai dati di budget, effettuando un'analisi delle relative cause e delle azioni correttive da apportare.

Qualora dal raffronto tra budget e consuntivo emergano scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa, la funzione Controlling è tenuta ad informare immediatamente il Consiglio di Gestione e, all'interno dei flussi informativi periodici previsti, l'Organismo di Vigilanza.

Il sistema ed i processi sopra descritti concorrono a verificare la correttezza dei processi contabili, che è presupposto indispensabile a prevenire la commissione di numerose fattispecie di reato tra quelle rilevanti ai sensi del Decreto.

9. LA GESTIONE OPERATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La gestione delle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è effettuata con l'obiettivo di provvedere in via sistematica:

- all'identificazione dei rischi ed alla loro valutazione;
- all'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adeguate rispetto ai rischi riscontrati, affinché questi ultimi siano eliminati ovvero, ove ciò non sia possibile, siano ridotti al minimo – e, quindi, gestiti - in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- alla limitazione al minimo del numero di lavoratori esposti a rischi;
- alla definizione di adeguate misure di protezione collettiva e individuale;
- al controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- alla programmazione della prevenzione, mirando ad un complesso che integri in modo coerente le condizioni tecniche e produttive dell'azienda con l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, nonché alla successiva realizzazione degli interventi programmati;
- alla formazione, all'addestramento, alla comunicazione ed al coinvolgimento adeguati dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- alla regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo alla manutenzione dei dispositivi di sicurezza e dei sistemi di sicurezza antincendio in conformità alle indicazioni dei fabbricanti.

Le modalità operative per il concreto svolgimento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati sono definite nelle procedure aziendali, redatte in conformità alla normativa prevenzionistica vigente, le quali assicurano l'adeguata tracciabilità dei processi e delle attività svolte.

In ogni caso, il sistema predisposto dalla Società prevede la puntuale definizione dei compiti, dei doveri e delle responsabilità spettanti a ciascuna categoria di soggetti coinvolti nel settore della salute ed alla sicurezza sul lavoro, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore.

In questo senso, sono stati considerati anche i seguenti profili:

- l'assunzione e la qualificazione del personale;
- l'organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- l'acquisizione dei beni e dei servizi impiegati dall'azienda e la comunicazione delle opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- la manutenzione normale e straordinaria delle attrezzature, degli impianti, dei mezzi di prevenzione e dei dispositivi di protezione collettiva e individuale;
- la qualificazione dei fornitori e degli appaltatori;
- l'efficiente gestione delle emergenze;
- le modalità da seguire per affrontare le difformità riscontrate rispetto agli obiettivi fissati.

Sempre con riguardo alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, è predisposto un sistema di flussi informativi che consente la circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda, al fine sia di favorire il coinvolgimento e la consapevolezza di tutti i destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, sia di assicurare la tempestiva ed adeguata evidenza di eventuali carenze o violazioni del Modello stesso, così come degli interventi necessari al suo aggiornamento.

Il sistema di gestione implementato dalla Società con riferimento alla salute ed alla sicurezza sul lavoro è ispirato ai requisiti previsti dai più elevati standard di qualità riconosciuti a livello nazionale dalla normativa in vigore e segnatamente con quanto previsto da D.Lgs. 9 Aprile 2008 n.81, e successive modificazioni e integrazioni.

9.1. Il sistema di monitoraggio della sicurezza

La Società ha rivolto particolare attenzione alla esigenza di predisporre ed implementare, in materia di salute ed alla sicurezza sul lavoro, un efficace ed efficiente sistema di monitoraggio. Quest'ultimo, oltre a prevedere la registrazione delle verifiche svolte dalla Società, prevede anche la redazione di appositi verbali.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;

- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di salute ed alla sicurezza sul lavoro (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti con particolare riferimento all'art. 19 del D.lgs. 81/08, RSPP), i quali intervengono, tra l'altro, in materia: a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL; b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche; c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio; d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate e richiamate nel Documento di Valutazione dei Rischi, nonché dei sistemi di controllo di tali misure; e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio, richiamato espressamente dalle Linee Guida, è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, BBT SE si è dotata di un software, PI-KR, <http://itbzoz2024/pi-kr>, accessibile a tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza ed ai membri del Consiglio di Gestione di BBT SE, nel quale è disponibile la mappatura dei rischi di cui al Modello Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

I risultati del monitoraggio sono considerati dall'OdV ai fini dell'eventuale formulazione al Consiglio di Sorveglianza, ovvero alle funzioni aziendali competenti:

- di proposte di aggiornamento del Modello, incluso il sistema preventivo adottato dalla Società e le procedure aziendali, in ragione di eventuali inadeguatezze o significative violazioni riscontrate, ovvero di cambiamenti della struttura organizzativa della Società;
- di proposte di irrogazione di sanzioni disciplinari, per l'ipotesi in cui sia riscontrata la commissione delle condotte indicate nel sistema disciplinare adottato dalla società ai sensi del Decreto.

10. I PROTOCOLLI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

Il sistema dei controlli applicabili alle attività a rischio, in relazione ai reati in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, è stato definito utilizzando, tra l'altro, le indicazioni contenute nell'art. 30 D.Lgs. n.81/08.

10.1. Attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione

Tutti i rischi cui sono esposti i lavoratori, in occasione dello svolgimento delle mansioni attribuite, devono essere oggetto di attenta valutazione.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) deve essere predisposto, approvato ed attuato e necessariamente deve contenere:

- una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuale adottati a seguito della valutazione dei rischi;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione all'interno della Società che debbono provvedere;
- l'indicazione del nominativo del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del medico competente (M.C.) che ha partecipato alla valutazione del rischio.
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il DVR deve rispettare le indicazioni previste da norme specifiche sulla valutazione dei rischi ove concretamente applicabili.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai fini della redazione del DVR, deve essere in ogni caso previamente consultato e può, quindi, formulare osservazioni in merito, per esempio, ai rischi della attività lavorative ed alle relative misure di prevenzione e protezione ritenute opportune.

Il DVR è pubblicato sul portale intranet 'BBT SE Portal', <https://portal.bbt-se.com>, nella sezione 'HR & Sicurezza sul lavoro -informazioni di emergenza_IT' e viene aggiornato costantemente in relazione ai mutamenti organizzativi o produttivi rilevanti ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Il DVR deve comunque essere messo a disposizione del personale interessato per la parte di competenza.

Le misure di prevenzione e protezione adottate devono risultare appropriate ed idonee a presidiare i rischi individuati nel DVR.

Le misure di prevenzione e protezione devono essere aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.

Sentito il RSPP, idonei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) devono essere forniti ai lavoratori che li necessitano.

La consegna dei DPI deve essere adeguatamente formalizzata e registrata. I DPI devono essere sottoposti a manutenzione periodica ovvero tempestivamente sostituiti laddove non siano più idonei a garantire adeguata protezione del lavoratore. L'attività di valutazione dei rischi e la predisposizione delle misure di prevenzione e protezione devono essere documentate, tracciate e conservate.

10.2. Standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, luoghi di lavoro, etc.

Le specifiche istruzioni operative adottate devono essere finalizzate a garantire la sicurezza delle attrezzature e dei luoghi di lavoro;

in particolare, le istruzioni operative devono riguardare:

- la manutenzione, la pulitura ed il controllo periodico dei luoghi, degli impianti e delle attrezzature di lavoro;
- le norme generali d'igiene nelle aree di lavoro e nelle aree operative;
- le vie di circolazione e le uscite di emergenza;
- i dispositivi antincendio secondo i disposti del D.M. 3 settembre 2021;
- le misure di primo soccorso;
- l'utilizzo e la manutenzione dei DPI;
- le modalità di archiviazione e di stoccaggio di prodotti e merci;

La manutenzione e le attività di monitoraggio devono essere regolarmente documentate e archiviate.

Le istruzioni operative finalizzate a garantire la sicurezza dei lavoratori devono essere adottate con particolare riguardo di esposizione ai rischi specifici.

Tutta l'attività deve essere documentata e tracciata; i relativi documenti sono adeguatamente conservati.

10.3. Gestione delle emergenze (primo soccorso, incendi, etc.)

I piani di intervento, per far fronte a situazioni di emergenza e di pericolo grave per i lavoratori (es. evacuazione, pronto soccorso, gestione incendi, zone di pericolo, etc.), devono essere individuati secondo i disposti del D.M. 2 settembre 2021 art. 2. La gestione delle cassette di pronto soccorso o dei kit di primo soccorso, con indicazione dei ruoli e delle funzioni deve essere specificatamente regolamentata.

Il materiale di primo soccorso deve essere costantemente reintegrato in modo tale da garantire in ogni momento la completa ed efficace composizione delle dotazioni. I presidi antincendio devono essere allestiti ed idonei ad evitare l'insorgere di un incendio ed a fronteggiare eventuali situazioni di emergenza, ovvero a limitarne le conseguenze qualora esso si verifichi.

I presidi antincendio devono essere soggetti a controlli periodici e sottoposti ad idonea manutenzione secondo i disposti del D.M. 1 settembre art. 3 predisponendo un registro dei controlli antincendio dove siano annotati i controlli periodici e gli interventi di manutenzione su impianti, attrezzature ed altri sistemi di sicurezza antincendio. Il piano di evacuazione deve essere predisposto secondo i disposti del D.M. 2 settembre 2021 art. 2, attraverso la programmazione degli interventi e l'adozione di provvedimenti/istruzioni, affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato che non può essere evitato, cessare la loro attività ovvero mettersi al sicuro abbandonando, immediatamente, il luogo di lavoro.

Tutta l'attività di gestione delle emergenze (es. prove di evacuazione, controlli sui presidi antincendio, etc.) deve essere documentata, tracciata e conservata.

10.4. Aspetti organizzativi (deleghe, nomine di RSPP, RLS, budget e spese)

I soggetti cui sono attribuite specifiche responsabilità in materia di salute e sicurezza dei lavoratori devono essere formalmente individuati.

L'idoneità tecnica e professionale dei soggetti interni od esterni, cui sono demandati gli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, ivi compresa la manutenzione delle attrezzature, dei luoghi di lavoro e dei DPI, deve essere preventivamente verificata.

La procedura che consente di individuare in maniera adeguata i costi della sicurezza e salute dei lavoratori, nell'ipotesi di affidamento di lavori a soggetti terzi (imprese appaltatrici e/o lavoratori autonomi), deve essere formalizzata appositamente.

L'affidamento dei lavori a soggetti terzi impone la necessità di cooperazione e di coordinamento, nell'attuazione di misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro, nonché dai rischi derivanti dalle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte, nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Qualora venissero attribuite deleghe in materia di salute e sicurezza, devono essere istituiti specifici canali di reporting tra i deleganti ed i delegati e con le unità periferiche, nazionali ed internazionali.

Poteri di spesa adeguati, a far fronte alle esigenze di sicurezza e salute dei lavoratori, conformemente alla struttura e all'organizzazione della realtà della Società complessivamente intesa ovvero dei singoli settori o unità organizzative, possono essere conferiti.

Le responsabilità in materia di sicurezza e le corrispondenti facoltà di spesa ad oggi risultano di competenza del Consiglio di Gestione.

Nei casi di pericolo imminente ed urgenza deve essere espressamente prevista una procedura che consenta di operare anche oltre i limiti del budget predefinito, purché la richiesta di spese extra budget sia adeguatamente e formalmente motivata.

Tutti i documenti relativi al sistema organizzativo in materia di sicurezza e salute (eventuali deleghe/procure, organigramma, mansionari, report, etc.) devono essere periodicamente aggiornati e adeguatamente conservati.

10.5. Sorveglianza sanitaria

Occorre:

- Elaborare un programma generale di accertamenti periodici volti a verificare lo stato di salute e l'idoneità dei lavoratori;
- Elaborare un programma di accertamenti periodici per i lavoratori esposti a rischi specifici;
- Istituire uno specifico canale di informazione verso i singoli lavoratori finalizzato a comunicare tempestivamente il programma individuale di visite;
- Predisporre adeguate misure rivolte al lavoratore che, tempestivamente avvisato, non si sottoponesse alla visita periodica programmata.

Gli incontri periodici con il RSPP, RLS, medico competente devono essere pianificati.

Tutta l'attività relativa alla sorveglianza sanitaria deve essere documentata, tracciata e conservata.

10.6. Informazione e formazione dei lavoratori

Devono essere organizzati Specifici corsi di formazione aventi ad oggetto la sicurezza e salute dei lavoratori. I corsi di formazione devono avere carattere periodico ed essere soggetti ad una programmazione annuale (ivi compresi corsi di formazione per i neoassunti). I corsi di formazione devono avere ad oggetto:

- i rischi specifici cui sono esposti i lavoratori in funzione delle mansioni svolte;
- il corretto utilizzo di attrezzature e dispositivi di protezione individuale;
- le misure di prevenzione e protezione adottate da BBT SE;
- schemi organizzativi;
- norme interne e procedure operative;
- piani di emergenza.

Un sistema di rilevazione delle presenze idoneo a monitorare che la formazione coinvolga tutti i dipendenti, deve essere elaborato.

Un test, finalizzato a verificare il grado di apprendimento dei partecipanti, viene somministrato al termine del corso di formazione. Ove la verifica di apprendimento dovesse risultare insufficiente devono essere organizzati corsi di formazione di “recupero”.

I lavoratori devono essere informati circa i soggetti responsabili in materia di sicurezza e salute o chiunque altro abbia incarichi specifici al riguardo nonché le modalità di comunicazione con questi ultimi.

Specifiche modalità di comunicazione su obiettivi, programmi e risultati fissati al fine di dare attuazione alla politica della Società, in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, devono essere definite ed attuate.

Tutta l’attività di formazione ed informazione deve essere adeguatamente documentata, tracciata e conservata.

10.7. Attività di vigilanza e controllo

Deve essere prevista una riunione periodica ex art. 35 TU 81/08, alla presenza di datore di lavoro RSPP, RSL e medico competente, finalizzato a verificare l'adeguatezza dei presidi antinfortunistici e del protocollo sanitario in funzione dei rischi specifici presenti nell’ambiente di lavoro.

Un piano correttivo qualora, a seguito delle verifiche effettuate, emergessero carenze o, comunque, margini di miglioramento, deve essere definito. Tutte le persone (eventuali delegati e preposti) che coordinano l’attività di altri lavoratori devono costantemente verificare:

- la presenza e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione;
- il corretto utilizzo dei mezzi di prevenzione e protezione, ove previsti;
- l'adeguatezza nel tempo delle procedure/piani di intervento adottati per la prevenzione infortuni;
- che ai lavoratori siano stati forniti adeguati DPI in relazione alla specifica attività cui sono assegnati;
- che gli stessi utilizzino correttamente i DPI in relazione alla specifica attività cui sono assegnati.

Le segnalazioni fatte dai RLS devono essere adeguatamente considerate. Qualora, a seguito delle segnalazioni effettuate dai RLS, si ritenessero non necessari interventi correttivi deve essere fornita idonea motivazione a margine della richiesta stessa.

Tutta l'attività di vigilanza e controllo deve essere documentata, tracciata e conservata

10.8. Sistema sanzionatorio

Il non corretto utilizzo dei mezzi di prevenzione e protezione per colpa grave, nonché il mancato utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori deve essere specificatamente sanzionato. Apposite sanzioni per la violazione dei protocolli adottati dalla Società in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, devono essere espressamente previste nel sistema sanzionatorio, elaborato a norma del D.Lgs. n. 231/01.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

11.1. Connotazione

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, con delibera del Consiglio di Sorveglianza, la Società affida la funzione di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del presente Modello, ad un Organismo (di seguito denominato "Organismo di Vigilanza") composto da quattro membri, di cui uno esercitante la funzione di Presidente (ruolo attribuito, a rotazione annuale, ad un membro di parte austriaca e ad un membro di parte italiana) .

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera stabilmente in posizione di imparzialità, indipendenza ed autonomia; per questo motivo i requisiti soggettivi formali che devono essere posseduti dai membri dell'Organismo di Vigilanza sono l'onorabilità e l'assenza di conflitti d'interesse.

Per garantire l'indipendenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, viene stabilito che essi non dovranno risultare coniugi, parenti od affini entro il quarto grado degli Amministratori della Società o delle sue Controllanti o Controllate, né legati a dette Società da rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza.

A tali requisiti si aggiunge quello della professionalità, intesa come capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.

Si precisa che nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'Organismo sono svincolati da qualsiasi dipendenza gerarchica e riferiscono unicamente al Presidente dell'Organismo.

I membri dell'Organismo di vigilanza durano in carica 3 anni e sono rieleggibili; il loro compenso è stabilito dal Consiglio di Sorveglianza all'atto della nomina.

Il Consiglio di Sorveglianza può altresì revocare ciascun componente ovvero l'intero Organismo di Vigilanza, qualora si verifichi una giusta causa di revoca tra cui, in via esemplificativa e non esaustiva:

- l'interdizione o l'inabilitazione ovvero una grave infermità di uno o più dei componenti che renda l'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni, o un'infermità che, comunque, comporti l'impossibilità a svolgere l'attività per un periodo superiore a sei mesi;

- l’attribuzione ad uno o più dei componenti di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità di azione, che sono propri dell’Organismo di Vigilanza;
- un grave inadempimento dei doveri propri dell’Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, anche in primo grado, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento”, ove risulti dagli atti “l’omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall’art.6, comma 1 lett. d del Decreto;
- una sentenza di condanna anche in primo grado, a carico dei componenti dell’Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- la condanna con sentenza anche in primo grado o di patteggiamento, per avere commesso un reato;
- la condanna ad una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche;
- la perdita dei requisiti di indipendenza così come sopra definiti.

Resta inteso che, ove applicabili, le suddette cause di revoca valgono anche come cause di ineleggibilità o decadenza, inoltre, la perdita del requisito della indipendenza o dell’onorabilità così come un conflitto di interesse permanente, valgono quale giusta causa di revoca/decadenza. Infine, l’Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare per dimissioni o altre cause la maggioranza dei componenti.

Ciascun componente dell’Organismo potrà rinunciare in qualsiasi momento al mandato con un preavviso di quarantacinque giorni. In tal caso il Consiglio provvederà in tempo utile alla sua sostituzione.

È inoltre previsto che l’Organismo:

- possa avvalersi, in relazione all’attività da compiere, della collaborazione di professionalità e competenze interne, oppure di un soggetto esterno per l’esecuzione dei controlli che ritenga più opportuni;
- sia altresì dotato di specifico potere di spesa al fine di potersi avvalere del supporto di competenze specialistiche esterne ritenute di importanza per gli ambiti di rischio afferenti al Decreto e connessi alle attività della Società.

Tali connotazioni garantiscono all’Organismo:

- il possesso di idonei requisiti soggettivi, professionali e di competenza;
- facoltà di controllo sull’alta amministrazione e un rapporto con i vertici aziendali senza vincoli di subordinazione gerarchica;
- l’opportuna continuità di azione nel vigilare sull’osservanza del Modello organizzativo adottato;
- la necessaria competenza legale nel rilevare novità di legge e adempimenti giuridici salienti;
- la necessaria conoscenza ed esperienza della normativa sulla sicurezza del lavoro e igiene e salute del lavoro, diretta o tramite qualificati soggetti interni od esterni;
- adeguata competenza e tempestività di intervento, potendo tale Organismo

avvalersi di competenze specialistiche interne ed esterne.

11.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti funzioni.

Verifica dell'efficacia del Modello:

- valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione di reati;
- verificare l'aggiornamento dei profili di rischio aziendali per i processi sensibili;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (*follow-up*);
- effettuare, quando sussistono circostanze particolari – quali emersione di precedenti violazioni, elevato *turn-over* del personale ecc. – attività di ricerca ed identificazione di eventuali nuovi rischi o rischi non emersi sino a quel momento;
- coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione di programmi di formazione, verificandone il contenuto;
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- verificare le iniziative intraprese per la diffusione e la conoscenza del Modello.

Verifica dell'osservanza e funzionamento del Modello:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso e l'attivazione delle procedure di controllo;
- effettuare monitoraggi e controlli sistematici sia di routine sia a sorpresa, ma comunque periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili;
- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Codice Etico, nonché valutare la sua adeguatezza;
- vigilare sul funzionamento del sistema disciplinare e sanzionatorio in casi di violazioni di norme e regolamenti interni;
- coordinarsi con le funzioni aziendali preposte al controllo disponendo verifiche mirate su determinate operazioni nell'ambito dei processi sensibili e su possibili violazioni del Modello;
- verificare la documentazione aziendale oggetto dei flussi informativi periodici ad esso diretti e le segnalazioni ricevute;
- vigilare, nell'ambito aziendale, sulla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello;
- controllare la frequenza, partecipazione e contenuto dei programmi di formazione.

Proposte di aggiornamento:

- curare l'aggiornamento sistematico dei profili di rischio aziendali ex D.Lgs. n.231/2001 e sue successive modifiche e/o integrazioni;
- elaborare proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte a correggere

eventuali disfunzioni o lacune di principi o regole, a seguito delle mutate condizioni aziendali o legislative ovvero come emerse a seguito dello svolgimento dell'attività ispettiva;

- proporre attività di formazione a seguito di interpretazioni giurisprudenziali, dottrinali e analisi delle *best practices*;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l'attuazione del presente Modello agli organi competenti;

L'Organismo di Vigilanza è dotato di tutti i poteri necessari per l'espletamento di tali funzioni e tra essi segnatamente del potere di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- controllare, direttamente o tramite la struttura aziendale, l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione necessaria richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati;
- effettuare, direttamente o tramite la struttura aziendale, verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare, direttamente o tramite la struttura aziendale, che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a richiedere un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le funzioni aziendali, al fine di studiare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- raccogliere, elaborare e conservare dati e informazioni relative all'attuazione del Modello;
- sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi;
- disporre liberamente del proprio budget di spesa, salvo l'obbligo di rendicontazione.

Tali poteri sono esercitati autonomamente ed individualmente dai componenti dell'Organismo, sia per delega dell'Organismo sia di propria iniziativa.

L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere sempre documentata per iscritto e le sedute verbalizzate e sottoscritte dai suoi componenti.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione a BBT SE.

Per garantire un efficace ed effettivo svolgimento delle proprie funzioni, oltre alle eventuali disposizioni generali dettate dal Consiglio di Gestione, tale Organismo ha la facoltà di stabilire apposite regole operative e adottare un proprio regolamento interno al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d'azione del soggetto in questione.

12. INFORMATIVA ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

12.1. Obblighi generali di informazione all'Organismo di Vigilanza

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità di tutte le informazioni relative alle aree a rischio nonché di tutti i dati concernenti condotte prodromiche alla commissione di un reato.

Per tale motivo ogni funzione aziendale è tenuta a dare all'Organismo tutte le informazioni che esso richieda nell'esercizio delle sue funzioni, con particolare riferimento alla commissione di reati previsti nel Decreto in relazione all'attività della Società, o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa, e più specificamente:

- le informazioni e la documentazione relative alle attività sensibili indicate nella parte generale del presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della società nelle aree a rischio, che l'Organismo di Vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire.

L'Organismo di Vigilanza, deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni dello stesso e quindi di ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

È riconosciuta e garantita piena libertà a tutto il personale della Società e ai collaboratori della stessa di rivolgersi direttamente all'Organismo anche per il tramite di uno dei suoi rappresentanti, per segnalare violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di quanto in esso richiamato, ovvero altre eventuali irregolarità.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni, relative sia alla Società stessa che, eventualmente, alle società controllanti, controllate e collegate, concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da

- qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dal Decreto n.231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti o dagli amministratori in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati previsti dal Decreto n.231/2001;
 - i rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell’ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi o omissioni con profili di criticità rispetto ai reati previsti dal Decreto n.231/2001.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e senza indugio trasmesse all’Organismo di Vigilanza le informazioni, definibili come straordinarie, relative ad indici di anomalia o che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- eventuali ordini ricevuti da un Responsabile superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa emersi dalle richieste di autorizzazione nella fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, il personale o i componenti degli organi Societari;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell’avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- qualsiasi scostamento riscontrato nel processo di valutazione delle offerte rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati.

Devono poi essere obbligatoriamente trasmesse, nei termini concordati con l’Organismo di Vigilanza, le informazioni relative all’attività della Società, che possono assumere rilevanza quanto all’espletamento da parte dell’Organismo di Vigilanza dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti;
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- le eventuali comunicazioni della società di revisione riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

- i prospetti riepilogativi delle gare indette dalla Società per gli affidamenti di appalti,
- la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società;
- il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale e gli incarichi conferiti alla società di revisione;
- le comunicazioni, da parte del Consiglio di Sorveglianza e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;

Più in generale il personale, i responsabili e gli Amministratori della Società dovranno riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del Modello.

12.2. Obblighi specifici di informazione delle unità operative aziendali all'Organismo di Vigilanza

I Responsabili delle funzioni aziendali e gli esponenti aziendali della Società sono tenuti a fornire all'Organismo di Vigilanza completa informativa in relazione ai seguenti fatti, sia essa relativa a sé stessi ovvero agli altri destinatari:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto.

I collaboratori ed il personale della Società saranno tenuti a fornire all'Organismo di Vigilanza completa informativa in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a sé stessi ovvero ad altri destinatari; la documentazione di supporto, nel caso in cui non sia fornita, è ricercata a cura dell'Organismo di Vigilanza in forza dei suoi poteri ispettivi.

Il componente del Consiglio di Gestione competente per territorio trasmette tempestivamente all'Organismo di Vigilanza completa informativa in relazione all'attivazione del sistema sanzionatorio di cui di seguito, sin dalla fase di apertura di un procedimento disciplinare, ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tale procedimento con le relative motivazioni.

Devono infine essere obbligatoriamente rese disponibili in sede di verifica da parte dell'Organismo di Vigilanza, le informazioni, definibili come ordinarie, relative all'esecuzione di attività sensibili quali emergenti dalla mappatura delle aree a rischio.

L'Organismo di Vigilanza richiede periodicamente, anche attraverso tabelle riepilogative, documentazione in relazione ad aree considerate a rischio, specificando per ciascuna di esse:

- quale evento deve essere segnalato;
- quali documenti devono essere trasmessi;

- quale funzione deve trasmetterli;
- con quale frequenza / tempistica.

La violazione degli obblighi di informativa all'Organismo di Vigilanza costituisce violazione del Modello, sanzionabile secondo quanto previsto nell'apposita sezione: "Il Sistema Sanzionatorio".

12.3. Obblighi di informazione da parte dell'Organismo di Vigilanza

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza della Società informa:

- a) il Consiglio di Gestione ed il Consiglio di Sorveglianza, su base periodica (almeno annuale), a mezzo della presentazione di specifiche relazioni illustrative, del complesso delle attività dallo stesso svolte, dello stato di attuazione del Modello nonché delle attività eventualmente non svolte e delle relative motivazioni;
- b) il Consiglio di Gestione mediante la presentazione di rapporti scritti concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo;
- c) il Consiglio di Sorveglianza immediatamente, qualora ravvisasse un coinvolgimento di un esponente aziendale in un reato.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza della Società riferirà agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno; in particolare esso dovrà riferire su:

- le azioni correttive, necessarie o eventuali, da apportare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di sorveglianza;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine.

Gli incontri dell'Organismo di Vigilanza con gli organi societari devono essere verbalizzati. I relativi verbali sono conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza e presso la sede legale di BBT SE.

Relativamente ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza così come qui descritti, essi avranno le seguenti funzioni:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti al rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse

- al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, nel proseguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

12.4. Verifiche

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza della Società svolge le seguenti verifiche, con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

(i) verifiche di atti:

l'Organismo di Vigilanza procede semestralmente alla verifica dei principali atti societari (delibere, modifiche allo statuto, bilanci e relative relazioni) e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti.

(ii) verifiche delle procedure:

l'Organismo di Vigilanza procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Semestralmente, l'Organismo di Vigilanza valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di Vigilanza della Società illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione annuale al Consiglio di Sorveglianza ed al Consiglio di Gestione della Società.

12.5. Indipendenza

Il Consiglio di Gestione può adottare, ove ritenuto necessario, forme di tutela dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

Su ogni aspetto inerente i rapporti intercorrenti tra l'Organismo di Vigilanza e la Società è competente a deliberare esclusivamente il Consiglio di Sorveglianza, in quanto referente dell'Organismo di Vigilanza.

13. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello 231 e la documentazione correlata rispondono a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto e sono finalizzati a prevenire la commissione di reati che generano, a fianco della responsabilità penale dei soggetti attivi, anche la responsabilità amministrativa della Società.

Per il Modello in particolare è prevista un'apposita azione di comunicazione e formazione volta a rendere noti i contenuti del Decreto ed i suoi impatti per i collaboratori della Società. Le

modalità di comunicazione e formazione sono definite dall'azienda e rientrano nell'ambito di appositi programmi di aggiornamento professionale, rispetto ai quali sono previste le necessarie verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza in merito alla frequenza e qualità del contenuto.

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, o dei Protocolli ad esso connessi, sono comunicati all'Organismo di Vigilanza e diffusi mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail o pubblicate sul portale intranet 'BBT SE Portal', <https://portal.bbt-se.com> della Società, nella sezione - 'Service & Organizzazione – Documentazione – Documenti societari'. ; se del caso, la Società predispone sessioni informative e illustrative degli aggiornamenti e adeguamenti più rilevanti.

Come detto, esso è strutturato al fine di esplicitare la sua valenza sia in Italia sia in Austria, con riferimento alla specifica normativa in vigore.

13.1. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutte le risorse dell'azienda al momento della sua delibera di approvazione. Il nuovo personale all'atto di inserimento in BBT SE riceve formazione specifica circa il D.Lgs. n. 231/2001 e del Modello Organizzativo della Società.

Per i terzi destinatari, tenuti al rispetto del Modello, è reso disponibile un estratto dello stesso (il Codice Etico).

Dell'avvenuta consegna e degli impegni da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste dal Modello, viene conservata traccia documentale agli atti dell'Organismo di Vigilanza.

13.2. La formazione - informazione

L'attività di formazione-informazione finalizzata a diffondere la conoscenza del Decreto, del Modello e delle regole di condotta è svolta da BBT SE ed è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano.

Essa, in quanto obbligatoria, è stata stabilita dalla Società all'atto dell'adozione del Modello e sarà disposta, successivamente, in occasione di sue successive variazioni ed integrazioni.

BBT SE fissa preventivamente il contenuto minimo dell'informazione o dei corsi, la loro frequenza, l'obbligo di partecipazione, le modalità con le quali eseguire i controlli che tutto quanto stabilito sia stato realizzato.

La Società promuove la comunicazione ed il coinvolgimento dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla Sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo ai seguenti profili:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale;
- le misure e le attività di prevenzione e protezione adottate;
- i rischi specifici cui ciascun lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, quelle in caso di incendio, l'evacuazione dei lavoratori;

- la nomina dei soggetti cui sono affidati specifici compiti in materia di SSL (ad esempio, RSPP, APS, API, RLS, medico competente).

La Società promuove, inoltre, la formazione-informazione dei destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello, sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica, particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione dei soggetti che svolgono compiti in materia di salute ed alla sicurezza sul lavoro.

A tali fini, è definito, documentato, implementato, monitorato ed aggiornato, da parte della Società, un programma di formazione dei destinatari del Modello - con particolare riguardo gli inserimenti di nuovi lavoratori, per i quali è necessaria una particolare qualificazione - in materia di salute ed alla sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alla sicurezza aziendale e ai differenti profili di rischio (ad esempio, squadra antincendio, pronto soccorso, preposti alla sicurezza, ecc.).

In particolare, si prevede che l'informazione, la formazione e l'addestramento siano differenziati in base al posto di lavoro e alle mansioni affidate ai lavoratori, nonché erogati anche in occasione dell'entrata in servizio, del trasferimento o del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie.

13.3. Selezione ed informazione a Consulenti e Partner (inclusi gli appaltatori)

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o affidamento con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti. Al fine di evitare ciò, la Società adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partner (Codice Appalti, Protocollo di legalità) volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti consulenti e partner le procedure e i criteri adottati dalla Società (Codice Etico).

Potranno essere altresì fornite a soggetti esterni alla Società (Consulenti, Partner e Fornitori) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello.

14. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente Modello costituisce parte integrante delle norme disciplinari che regolano il rapporto di lavoro a qualsiasi titolo prestato a favore della Società. I comportamenti tenuti dal personale in violazione od elusione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, e nei 'Codice Disciplinare' e 'Codice Etico', ovvero in ostacolo al loro funzionamento, sono definiti come illeciti disciplinari, punibili con le sanzioni previste dai contratti collettivi, incluse quelle che comportano il licenziamento.

Il sistema prevede le sanzioni irrogabili al Personale, al Consiglio di Gestione, al Consiglio di Sorveglianza, nonché altri "Destinatari del Modello" tenuti, in quanto tali, al rispetto dello stesso.

L'applicazione di tali sanzioni è disgiunta dall'eventuale applicazione di sanzioni penali a carico dei soggetti attivi dei reati.

Le eventuali sanzioni devono tener conto dei diritti e degli obblighi dei diversi contratti di lavoro territoriali, del rispetto dei diritti dei lavoratori e delle disposizioni del rispettivo diritto del lavoro nonché della tutela dei lavoratori.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito in cui eventuali condotte devianti possano concretizzarsi; pertanto, l'instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di eventuali procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte rilevanti ai fini del presente Sistema sanzionatorio.

L'applicazione del sistema sanzionatorio può essere oggetto di richieste di informazioni e di verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Resta inoltre stabilito che il sistema sanzionatorio di seguito riportato è applicabile anche in caso di violazione delle norme in materia di tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di lavoro; ciò quando non siano state previste sanzioni specifiche in caso di violazione delle norme di Prevenzione adottate dalla Società.

Ferme restando le previsioni di cui alla contrattazione collettiva, ove applicabili, costituiscono violazioni del Modello, con conseguente applicazione delle sanzioni di seguito indicate, tutte le condotte commissive o omissive, anche colpose, idonee a ledere la sua efficacia quale strumento di prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

Il presente sistema sanzionatorio opera nel rispetto delle norme vigenti, incluse quelle previste nella contrattazione collettiva, ove applicabili, ed è aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere intra-aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare.

I soggetti destinatari del presente sistema sanzionatorio potranno esercitare tutti i diritti – ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare, ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale – loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.

Le sanzioni vengono irrogate secondo quanto previsto nel successivo punto, nonché nella contrattazione collettiva, ove applicabile.

Il presente Modello è pubblicato sul portale intranet 'BBT SE Portal', <https://portal.bbt-se.com>, nella sezione 'Service & Organizzazione – Documentazione – Documenti societari', unitamente agli allegati 'Codice Disciplinare' e 'Codice Etico', viene consegnato a tutti i lavoratori in sede di assunzione o inserimento, e un estratto viene affisso in luogo accessibile a tutti affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di ogni destinatario. Esso viene inoltre consegnato, nella parte di pertinenza (Codice Etico), ai collaboratori, consulenti, partner (inclusi gli affidatari) e fornitori.

Ove sussistano differenziazioni tra il diritto italiano ed il diritto austriaco, il presente sistema sanzionatorio è applicabile a tutti i destinatari del Modello, e relativi allegati, che siano legati a BBT SE con contratto di diritto italiano. Qualora si tratti di destinatari legati a BBT SE con contratto di diritto austriaco si applicheranno le disposizioni del diritto austriaco, sia in relazione alla previsione di sanzioni che alle relative modalità di irrogazione.

14.1. Criteri di graduazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sottoindicate, saranno applicate dal Consiglio di Gestione, sentito l'Organismo di Vigilanza, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle altri particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare, quali modalità della condotta e circostanze nel cui ambito si è sviluppata.

In particolare, la **gravità** della condotta sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- violazioni del modello realizzate in un ambito al di fuori delle “attività sensibili”;
- violazioni del modello realizzate nell'ambito delle “attività sensibili”;
- violazione del modello idonea ad integrare il **solo elemento oggettivo** (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, in assenza dell'elemento soggettivo (dolo, colpa), tranne quando l'autore del fatto dimostri che la sua condotta (vietata) non poteva essere concretamente impedita dai suoi sforzi di volontà;
- violazione del Modello che, oltre l'elemento oggettivo, integra anche l'**elemento soggettivo della colpa lieve**;
- violazione del modello che integra l'**elemento oggettivo e quello soggettivo della colpa grave o del dolo**, o che comunque ponga la Società in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al Decreto.

Parimenti, relativamente al settore della **salute e sicurezza sul lavoro**, la **gravità** della condotta sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- violazione del modello che determini una situazione di **concreto pericolo** per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- violazione del modello che determini una **lesione** all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- violazione del modello che determini una **lesione qualificabile come grave** (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- violazione del modello che determini una **lesione qualificabile come gravissima** (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, **ovvero la morte**.

L'individuazione del tipo di sanzione e la sua irrogazione avverranno nel rispetto del principio

di proporzionalità e di adeguatezza.

A tali fini, si precisa che saranno considerate circostanze aggravanti:

- la recidiva;
- il concorso di più persone nella commissione della violazione;
- una condotta che dia luogo a più violazioni, la più grave delle quali sarà oggetto dell'aggravamento della sanzione.

14.2. Misure nei confronti dei lavoratori

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori sono quelle previste dal sistema disciplinare aziendale, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e con riferimento e quindi mutuando quanto previsto in materia disciplinare dai CCNL per i dipendenti.

In particolare, in applicazione dei criteri – richiamati dal CCNL e attualmente vigenti in azienda - finalizzati alla correlazione tra le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari, saranno applicate alle infrazioni delle norme contenute nel presente Modello, ivi compresa l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, sopra indicata, le seguenti sanzioni in proporzione alla loro gravità.

Incorre nel provvedimento del **rimprovero verbale**, il lavoratore, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Società, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello;

realizzate in un ambito al di fuori delle “attività sensibili”, o che determinino una **situazione di concreto pericolo** per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento del **rimprovero scritto**, il lavoratore, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Società, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello;

realizzate nell'ambito delle attività sensibili, o che determinino una **situazione di concreto pericolo** per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento della **multa fino a quattro ore di retribuzione** il lavoratore nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni

- impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Società, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello

realizzate in modo idoneo ad **integrare il solo elemento oggettivo** (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, in assenza dell'elemento soggettivo (dolo, colpa), ovvero che determinino una **lesione** all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, tranne quando l'autore del fatto dimostri che la sua condotta (vietata) non poteva essere concretamente impedita dai suoi sforzi di volontà.

Incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio** e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, il lavoratore, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Società, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello

realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche **l'elemento soggettivo della colpa lieve**, ovvero una **lesione** all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo**, il lavoratore, nel caso di:

- inosservanza e/o violazione di norme contrattuali o di direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori, o in generale dalla Società, con comportamenti quindi non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- negligenza nell'espletamento delle attività lavorative, correlata alle prescrizioni del presente Modello

realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche **l'elemento soggettivo della colpa grave o del dolo**, o che comunque ponga la Società in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al Decreto, ovvero che determinino una **lesione qualificabile come grave** (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**, il lavoratore, nel caso di:

- condotta in violazione del Modello **di gravità tale**, o per la dolosità del fatto o per la sua particolare natura, **da far venire meno la fiducia** sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ovvero realizzata in modo da determinare una **lesione qualificabile come gravissima** (v. art. 583, 1° co., Codice Penale)

all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, **ovvero la morte**.

14.3. Misure nei confronti dei soggetti apicali

Se nell'espletamento di attività negli ambiti aziendali il soggetto apicale adotta una condotta ed un comportamento non conformi alle prescrizioni del Modello stesso, ivi compresa l'omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ovvero non esercita un'adeguata direzione e/o vigilanza sui soggetti a lui sottoposti, si provvederanno ad applicare nei confronti del responsabile le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dalle disposizioni di Legge (ad es. artt. 2118 e 2119 del Codice Civile). In particolare, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dal CCNL in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile.

Il **richiamo verbale**, in caso di violazioni del Modello realizzate in un ambito al di fuori delle "attività sensibili", o che determinino una **situazione di concreto pericolo** per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Il **richiamo scritto**, in caso di violazioni del Modello realizzate nell'ambito delle attività sensibili, o che determinino **una situazione di concreto pericolo** per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

La **multa**, nella misura massima prevista dal CCNL applicabile nel caso concreto, nell'ipotesi di violazioni del modello realizzate in modo idoneo ad **integrare il solo elemento oggettivo** (fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, in assenza dell'elemento soggettivo (dolo, colpa), ovvero una **lesione** all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione tranne quando l'autore del fatto dimostri che la sua condotta (vietata) non poteva essere concretamente impedita dai suoi sforzi di volontà.

La **sospensione dal servizio e dalla retribuzione**, fino alla misura massima prevista dal CCNL applicabile nel caso concreto, nell'ipotesi di violazioni del Modello realizzate in modo idoneo ad integrare oltre all'elemento oggettivo (fatto), anche **l'elemento soggettivo della colpa lieve**, ovvero una **lesione** all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Il **licenziamento con preavviso**, nel caso di violazioni del modello realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche **l'elemento soggettivo della colpa grave o del dolo**, o che comunque ponga la Società in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al Decreto, ovvero che determinino una **lesione** qualificabile come **grave** (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

Il **licenziamento senza preavviso**, nel caso di violazione del Modello di **gravità tale**, o per la dolosità del fatto o per la sua particolare natura, **da far venire meno la fiducia** sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, ovvero realizzata in modo da determinare una **lesione qualificabile come**

gravissima (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, **ovvero la morte**.

14.4. Misure nei confronti del Consiglio di gestione, del Consiglio di sorveglianza

Qualora sia accertata la commissione di una violazione del presente Modello da parte di uno dei soggetti in discorso, saranno applicate le seguenti sanzioni:

Il richiamo scritto, nel caso di violazioni del Modello realizzate al di fuori delle attività sensibili, o che determinino una situazione di **concreto pericolo** per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

La **diffida** al puntuale rispetto del Modello, nel caso di violazioni dello stesso realizzate nell'ambito delle attività sensibili, ovvero idonee ad **integrare il solo elemento oggettivo** (il fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, in assenza dell'elemento soggettivo (dolo, colpa), ovvero una **lesione** all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, tranne quando l'autore del fatto dimostri che la sua condotta (vietata) non poteva essere concretamente impedita dai suoi sforzi di volontà.

La **decurtazione** degli emolumenti fino al 50% nel caso di violazioni del Modello idonee ad integrare l'elemento oggettivo (il fatto) di uno dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, e **l'elemento soggettivo della colpa lieve**, ovvero una lesione qualificabile come grave (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

La **revoca** dall'incarico nel caso di violazioni del Modello realizzate in modo idoneo ad integrare oltre l'elemento oggettivo (fatto), anche **l'elemento soggettivo della colpa grave o del dolo**, o che comunque ponga la Società in una situazione di pericolo rispetto alla contestazione della responsabilità di cui al Decreto, ovvero che determinino una **lesione qualificabile come gravissima** (v. art. 583, 1° co., Codice Penale) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, **ovvero la morte**.

Qualora la violazione sia contestata ad un Amministratore legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate le sanzioni previste per i dirigenti apicali (vedi sopra). Se applicata la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, l'amministratore sarà anche revocato dall'incarico.

14.5. Misure nei confronti dei collaboratori esterni (Società di service e partner, inclusi gli affidatari)

Il Modello spiega la sua efficacia anche nei confronti dei collaboratori esterni e dei partner di BBT SE. A tale riguardo, si evidenzia che ogni comportamento da essi posto in essere in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali, la risoluzione del contratto con la Società, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal decreto.

14.6. Rivalsa per risarcimento danni

In ogni caso resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora dai comportamenti sanzionabili derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

15. PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

15.1. Premessa

L'irrogazione delle sanzioni indicate nella sezione relativa al Sistema Sanzionatorio previsto dal presente Modello, si sviluppa attraverso due fasi distinte:

- la fase della contestazione della violazione al soggetto interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Si indicano di seguito le procedure che dovranno essere seguite nelle due fasi, a seconda dei diversi soggetti interessati.

15.2. Lavoratori

Fase di contestazione: il processo sanzionatorio disciplinare ha inizio con la segnalazione effettuata dall'Organismo di Vigilanza, ovvero dal responsabile di funzione o qualsiasi superiore gerarchico altrimenti denominato ("Responsabile"), al componente del Consiglio di Gestione competente per territorio, e per conoscenza all'altro componente del Consiglio di Gestione.

La segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza nasce da quanto rilevato a seguito di una sua attività ispettiva o simile o da una segnalazione acquisita.

Se la segnalazione proviene da un Responsabile, il componente del Consiglio di Gestione competente per territorio provvede ad informare l'Organismo di Vigilanza, il quale potrà effettuare una eventuale, ulteriore attività ispettiva; l'altro componente del Consiglio di Gestione è informato per conoscenza.

Il componente del Consiglio di Gestione competente per territorio valuta i fatti con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, anche sulla base di eventuali informazioni aggiuntive richieste al Responsabile segnalante. A seguito di questa valutazione, qualora non sussistano gli estremi, il componente del Consiglio di Gestione competente per territorio procederà con l'archiviazione, in caso contrario, passerà alla fase della contestazione scritta della violazione.

La comunicazione dovrà contenere la puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione nonché l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, e di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui la persona aderisce o conferisce mandato.

Fase di determinazione ed irrogazione.

Valutate le eventuali controdeduzioni (sempre con il supporto dell'Organismo di Vigilanza) il componente del Consiglio di Gestione competente per territorio passerà, se del caso, alla fase della determinazione e applicazione della sanzione.

La sanzione non potrà essere irrogata prima della decorrenza dei cinque giorni di cui sopra (termine per le controdeduzioni) e la sua irrogazione dovrà essere notificata al destinatario entro cinque giorni dalla scadenza del termine assegnato per la formulazione delle deduzioni e/o delle giustificazioni scritte.

Il componente del Consiglio di Gestione competente per territorio verifica l'applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, dei regolamenti aziendali laddove applicabili, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva.

Il lavoratore sanzionato avrà facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria o di promuovere successivamente alla ricezione del provvedimento disciplinare, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato. In tal caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia dell'Autorità Giudiziaria ovvero del Collegio.

Del provvedimento di irrogazione della sanzione e delle eventuali, successive azioni del lavoratore rispetto a quest'ultimo, il componente del Consiglio di Gestione competente per territorio dovrà informare l'Organismo di Vigilanza.

15.3. Responsabili Apicali

Per i Responsabili apicali, si seguirà la stessa procedura sopra prevista sia per la fase di contestazione della violazione sia per la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Qualora un Responsabile apicale ricoprisse anche il ruolo di Consigliere e fosse comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Gestione convocherà senza indugio l'Assemblea per deliberarne la revoca dall'incarico.

Il componente del Consiglio di Gestione competente per territorio si considera sempre soggetto "apicale".

15.4. Consiglio di gestione, Consiglio di sorveglianza

Fase della contestazione.

Ove un componente del Consiglio di Gestione non legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, violasse il modello, chiunque rilevasse tale violazione deve darne informativa all'Organismo di Vigilanza. Questi, effettuati i necessari accertamenti nel tempo più breve, trasmetterà al Consiglio di Sorveglianza una relazione contenente le seguenti indicazioni:

- identificazione del soggetto responsabile;
- descrizione della condotta con cui sarebbe avvenuta la violazione e delle previsioni del modello violate;

- documentazione raccolta e altri elementi comprovanti la violazione;
- un'eventuale proposta di sanzione.

Il Presidente del Consiglio di Sorveglianza deve, entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, inviare una comunicazione al consigliere di gestione interessato. La comunicazione deve essere effettuata per iscritto e deve contenere gli estremi della condotta contestata e delle previsioni del modello che sarebbero state violate, dando facoltà all'interessato di formulare rilievi e/o deduzioni di confutazione.

Fase di determinazione ed irrogazione.

Il Presidente del Consiglio di Sorveglianza deve inoltre convocare il Consiglio di Sorveglianza, in tempo utile affinché l'adunanza si tenga entro trenta giorni dalla ricezione della relazione dell'Organismo di Vigilanza. Nel corso di questa adunanza, alla quale dovrà essere invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, dovrà essere disposta l'audizione dell'interessato, che potrà anche presentare le proprie controdeduzioni. Qualora non fossero necessari ulteriori accertamenti, e l'esito comprovasse l'avvenuta violazione, il Consiglio, sentito l'Organismo di Vigilanza, determinerà la sanzione da applicarsi e ne fornirà la motivazione; Qualora necessitassero invece ulteriori accertamenti, il Presidente riconvocherà il Consiglio per un'adunanza da tenersi entro trenta giorni; quest'ultima dovrà concludersi o con l'archiviazione o con l'irrogazione della sanzione.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione, *mutatis mutandis*, anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un componente del Consiglio di Sorveglianza nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili. Qualora il procedimento riguardasse un componente del Consiglio di Sorveglianza il Presidente di quest'ultimo, previo incarico in tal senso, provvederà inoltre a convocare l'assemblea per le deliberazioni di sua competenza, ove la sanzione consistesse nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dall'incarico.

16. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Modifiche e integrazioni e variazioni al presente Modello sono adottate dal Consiglio di Gestione, previo parere dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve inoltre essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto societario comprendendo anche Organigramma e Mansionario, tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza.

Il presente Modello deve essere modificato quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Per le tempistiche relative all'aggiornamento del Modello si rinvia a quanto indicato nel paragrafo relativo all'adozione del Modello e alle sue successive modifiche.

PROTOCOLLI GENERALI DI PREVENZIONE

17. PROTOCOLLO GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA P.A.

Il seguente protocollo è finalizzato a regolamentare la gestione dei rapporti con soggetti pubblici connessi alle seguenti attività:

- adempimenti presso le P.A., strumentali all'esercizio dell'attività della Società;
- verifiche ed ispezioni;
- richiesta e gestione di finanziamenti pubblici.

Scopo del presente protocollo è quello di individuare:

- ruoli e responsabilità dei soggetti autorizzati a definire i rapporti con gli Enti Pubblici competenti;
- un sistema di report periodici;
- un sistema di archiviazione della documentazione rilevante, al fine di assicurare la tracciabilità dell'attività svolta.

17.1. Adempimenti presso la P.A., verifiche ed ispezioni

Il soggetto incaricato di gestire i rapporti con la P.A. deve farlo personalmente, fornendo le informazioni e i documenti dalla stessa richiesti in sede di verifica o ispezione, ovvero al fine del rilascio di autorizzazioni, licenze o atti amministrativi di altra natura.

Le informazioni o documenti forniti dovranno essere verificati, ove possibile, dai Responsabili delegati competenti ovvero, in loro assenza, dai diretti sottoposti precedentemente individuati e, ove possibile, siglati all'atto della consegna.

In assenza del responsabile delegato, o del soggetto designato, deve essere informato, a cura di colui che per primo intrattiene i rapporti con i soggetti pubblici coinvolti, il componente del Consiglio di Gestione competente per territorio che individuerà la persona autorizzata a presenziare all'ispezione/verifica/accertamento ecc.

In ogni caso, dell'avvio di una procedura ispettiva deve essere data immediata comunicazione al componente del Consiglio di Gestione competente per territorio, o a cura del responsabile delegato o del soggetto che per primo intrattiene i rapporti con i soggetti pubblici coinvolti.

Sarà cura del componente del Consiglio di Gestione valutare l'opportunità che alla verifica/ispezione assista il responsabile del 'Controllo accompagnatorio tecnico-legale' della Società, ovvero altro soggetto dagli stessi designato.

17.2. Richiesta e gestione di finanziamenti pubblici

La richiesta di contributi, finanziamenti, sovvenzioni, ecc. erogati dalla Regione o da altri Enti pubblici ovvero dalla Comunità Europea, impone la predisposizione della documentazione necessaria.

L'istanza di partecipazione deve essere sottoscritta da soggetto munito di poteri di rappresentanza.

I documenti presentati all'Ente pubblico devono essere veritieri.

Le notizie e/o informazioni rilevanti, ai fini della concessione del finanziamento, non possono essere sottaciute.

Il finanziamento pubblico può essere utilizzato unicamente per i fini indicati nel bando.

17.3. Modalità di gestione dei flussi informativi

- Segnalazione criticità

Il soggetto preposto deve dare immediata informazione all'Organismo di Vigilanza, delle criticità di qualsiasi natura emerse nel corso della gestione delle attività.

- Tracciabilità

Il soggetto designato alla gestione dei rapporti con la P.A. deve documentare l'attività svolta, mantenendo traccia delle informazioni o dei documenti forniti anche da altre direzioni ed indicando i soggetti che hanno eventualmente intrattenuto rapporti con l'ente pubblico coinvolto.

- Verbalizzazione

Il soggetto designato alla gestione dei rapporti deve predisporre un resoconto relativo all'ispezione/verifica o alla richiesta di erogazione, con allegati gli eventuali verbali redatti dalla P.A. La copia del resoconto deve essere inviata senza indugio all'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano emerse criticità.

- Reportistica

Il Responsabile delegato, ovvero persona da questi designata, deve compilare apposito report periodico, relativo alle ispezioni/verifiche/accertamenti/richieste di informazioni/richieste di erogazione, da inviare all'Organismo di Vigilanza nelle periodicità dallo stesso indicate. Il flusso informativo ha come scopo quello di permettere all'Organismo di Vigilanza della Società di essere informato su potenziali situazioni a rischio reato e di vigilare sull'applicazione del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento. Tuttavia, laddove nello svolgimento delle attività dovessero emergere criticità di qualsiasi natura, l'organismo di Vigilanza dovrà essere tempestivamente informato.

- Conservazione della documentazione

Tutta la documentazione relativa alla procedura ispettiva (report, verbale ecc.) o alla richiesta di erogazione deve essere archiviata a cura del Responsabile delegato e conservata presso la struttura della Società interessata.

18. PROTOCOLLO PREVENTIVO DI GESTIONE DEI RAPPORTI ECONOMICI CON ENTI ESTERI O OPERANTI IN AREE A RISCHIO INFILTRAZIONE MAFIOSA OVVERO DI ALTRE ORGANIZZAZIONI CRIMINALI.

Il presente protocollo generale costituisce uno strumento ulteriore di gestione e controllo (governance) di BBT SE, proposto al fine di fronteggiare e ridurre i rischi di infiltrazione da parte delle organizzazioni criminali.

Ove ne sussistano le condizioni è richiesto di effettuare una previa interlocuzione con autorità pubbliche e soggetti rappresentativi localmente competenti (prefetti, questori, forze di polizia, sindaci, associazioni industriali, associazioni sindacali di riferimento od eventuali soggetti funzionalmente assimilabili, associazioni volontarie), diretta ad acquisire dati, indicazioni, circostanze rilevanti ai fini della rilevazione degli indici di attenzione o dei criteri di valutazione.

18.1. Sottoscrizione di contratti con altri soggetti giuridici

L'obiettivo di prevenire il pericolo di infiltrazioni criminali deve essere perseguito utilizzando il massimo numero possibile di fonti informative, sia al momento della selezione o del primo contatto con i fornitori significativi, sia nella valutazione delle successive condotte.

La conclusione del contratto e l'affidamento di lavori ad enti esteri o con altri soggetti giuridici in partnership o in associazione temporanea, impone di procedere alla valutazione di requisiti di affidabilità e di moralità della controparte.

– Richiesta di referenze

Vanno intrattenuti rapporti solo con soggetti dotati di referenze professionali nel settore. Idonea documentazione deve essere richiesta per la persona fisica o per il rappresentante legale della persona giuridica controparte.

Si dovranno assumere tutte le informazioni possibili, al fine di valutarne l'affidabilità, assicurando la tracciabilità e la verificabilità delle stesse tramite apposita relazione scritta, ove non sia possibile una raccolta di documenti tali da poter verificare i c.d. requisiti di "moralità" della controparte.

Dovrà essere accertata, nel caso in cui la controparte sia una società, la compagine azionaria di controllo risalendo, se possibile, fino alla società capogruppo.

Nei contratti stipulati con partner esteri devono inoltre essere inserite clausole risolutive, con pagamento di congrua penale a carico della controparte, nel caso di produzione di certificazioni/informazioni non veritiere.

Devono essere infine previsti, a carico della controparte, obblighi di comunicazione di variazioni nella propria composizione societaria successive alla stipulazione del contratto.

– Possibilità di subappalto

Qualora l'appaltatore intendesse cedere il contratto o procedere ad un subappalto devono essere fissate con queste clausole che disciplinano dettagliatamente la cessione del contratto o il subappalto, nei contratti stipulati.

Gli standard di controllo relativi ai requisiti di moralità, in mancanza di tali clausole, verranno applicati anche ai potenziali cessionari/subappaltatori.

- Conservazione della documentazione

Tutta la documentazione relativa al presente protocollo deve essere appositamente archiviata.

18.2. Segnalazione comportamenti anomali

- Pagamenti ed altre transazioni finanziarie

Tutti i pagamenti o le transazioni finanziarie devono essere effettuati tramite intermediari autorizzati, in modo che ne sia garantita la tracciabilità sulla base di idonea documentazione.

Non sono ammesse cessioni del credito o del debito a terzi, sotto qualsivoglia forma.

In deroga a quanto previsto al punto precedente, occorre definire le soglie di ammissibilità dei pagamenti in contanti e il divieto di frazionare pagamenti di operazioni unitarie.

Non sono ammessi pagamenti con assegni liberi.

- Attentato ai beni aziendali o minacce

Nel caso di attentati ai beni aziendali o di minacce, è fatto obbligo a tutti i prestatori di lavoro di informare immediatamente le autorità di polizia, fornendo senza reticenza e con pieno spirito di collaborazione, tutte le informazioni e le notizie possedute, non solo in relazione agli eventi lesivi specifici, ma anche in ordine ad eventuali antefatti e circostanze rilevanti ai fini delle indagini.

A chiunque venga a conoscenza di fatti od elementi da cui si possa desumere il pericolo di interferenze criminali sull'attività dell'impresa, è richiesto di segnalare immediatamente e senza indugi all'Organismo di Vigilanza tali informazioni.

19. PROTOCOLLO GENERALE DI PREVENZIONE E SICUREZZA INFORMATICA

19.1. Gestione di accessi, account e profili

Con riferimento alla gestione degli accessi:

- deve essere prevista la definizione formale, individuale ed univoca, dei requisiti di autenticazione ai sistemi per l'accesso ai dati - i codici identificativi (user-id) per l'accesso alle applicazioni ed alla rete;
- la corretta gestione delle password deve essere definita da linee guida, comunicate a tutti gli utenti per la selezione e l'utilizzo della parola chiave;
- devono essere definite apposite regole per la creazione delle password di accesso alla rete, delle applicazioni, del patrimonio informativo della Società e dei sistemi critici o sensibili (ad esempio: lunghezza minima della password, regole di complessità, scadenza, ecc.).

Devono essere individuate modalità specifiche per l'assegnazione dell'accesso remoto ai sistemi da parte di soggetti terzi.

Gli accessi effettuati sugli applicativi dagli utenti devono essere oggetto di verifiche e, per quanto concerne l'ambito dei dati sensibili, le applicazioni devono tener traccia delle modifiche ai dati compiute dagli utenti e devono essere attivati controlli che identificano variazioni di massa nei database.

Con riferimento alla gestione di account e di profili di accesso, deve essere disciplinata:

- l'esistenza di un sistema formale di autorizzazione e registrazione dell'attribuzione, modifica e cancellazione dei profili di accesso ai sistemi; la formalizzazione di procedure per l'assegnazione e l'utilizzo di privilegi speciali (amministratore di sistema, super user, ecc.);
- l'esecuzione di verifiche dei profili utente al fine di convalidare il livello di responsabilità dei singoli con i privilegi concessi, ove ritenuto necessario.

19.2. Gestione delle reti di telecomunicazione

Con riferimento alla gestione delle reti, devono essere:

- definite le relative responsabilità;
- implementati controlli di sicurezza al fine di garantire la riservatezza dei dati all'interno della rete e dei dati in transito su reti pubbliche;
- adottati meccanismi di segregazione delle reti e di strumenti di monitoraggio del traffico di rete (sistemi IDS);
- implementati meccanismi di tracciatura degli eventi di sicurezza sulle reti quali, a titolo esemplificativo, tentativi di accessi, accessi anomali per frequenza, modalità, temporalità, accessi a sottodomini, lancio di script, routine su siti anomali ed operazioni su sistemi critici.

Devono essere individuate le responsabilità e le modalità operative per l'implementazione e la manutenzione delle reti.

Devono essere effettuate verifiche periodiche sul funzionamento delle reti e sulle anomalie riscontrate, nonché attività periodiche di vulnerability assessment ed ethical hacking al fine di valutare le vulnerabilità dei sistemi ed il monitoraggio degli accessi sia fisici sia logici alle porte diagnostiche e di configurazione.

19.3. Gestione dei sistemi hardware

Deve essere prevista la compilazione e la manutenzione di un inventario aggiornato dell'hardware in uso presso la Società e definite le responsabilità e le modalità operative in caso di implementazione e/o manutenzione di hardware.

19.4. Gestione dei sistemi software

Deve essere prevista la compilazione e manutenzione di un inventario aggiornato del software in uso presso la Società.

Può essere utilizzato solo software formalmente autorizzato e certificato: a tal fine deve essere prevista l'effettuazione, sui principali sistemi, di verifiche periodiche sui software installati e sulle memorie di massa dei sistemi in uso al fine di controllare la presenza di software proibiti e/o potenzialmente nocivi.

Per il processo di change management, volto alla manutenzione del software o a nuove implementazioni, deve essere prevista l'esistenza di ambienti separati, isolati dagli ambienti operativi.

Devono essere individuate modalità di controllo e test:

- dello sviluppo di nuovo software, qualora affidato in outsourcing,
- di modifiche o di interventi di manutenzione apportati da personale interno o da provider esterni.

19.5. Gestione degli accessi fisici ai siti ove risiedono le infrastrutture IT

Devono essere implementate misure di sicurezza fisica dei siti ove risiedono le infrastrutture, individuando le modalità di vigilanza, la frequenza, le responsabilità, il processo di reporting delle violazioni/effrazioni dei locali tecnici o delle misure di sicurezza, le contromisure da attivare.

Deve essere prevista la definizione delle credenziali fisiche di accesso ai siti ove risiedono i sistemi informativi e le infrastrutture IT quali, a titolo esemplificativo, codici di accesso, token authenticator, pin, badge, valori biometrici e la tracciabilità degli stessi.

19.6. Gestione e sicurezza della documentazione in formato digitale

Deve essere implementato un sistema di gestione delle chiavi a sostegno dell'uso delle tecniche crittografiche per la generazione, distribuzione, revoca ed archiviazione delle chiavi.

Devono essere previsti controlli per la protezione delle chiavi da possibili modifiche, distruzioni, utilizzi non autorizzati.

Deve essere regolamentato l'eventuale utilizzo della firma digitale nei documenti, disciplinandone responsabilità, livelli autorizzativi, regole di adozione di sistemi di certificazione, eventuale utilizzo ed invio dei documenti, modalità di archiviazione e distruzione degli stessi.

19.7. Regole generali

Devono essere individuate le modalità di:

- generazione e protezione dei log delle attività sui sistemi
- rilevazione degli incidenti di sicurezza, almeno nel contesto delle attività relative a dati sensibili
- risposta ad incidenti relativi alla sicurezza logica, nonché di escalation, reporting e comunicazione degli stessi ai soggetti interessati.

Devono essere effettuate attività di back up per ogni rete di telecomunicazione, sistema hardware o applicazione software, definendo la frequenza dell'attività, le modalità, il numero di copie ed il periodo di conservazione dei dati. A fronte di eventi disastrosi la Società, al fine di garantire la continuità dei sistemi informativi e dei processi ritenuti critici, deve definire un piano di Business Continuity ed uno di Disaster Recovery le cui soluzioni devono essere periodicamente aggiornate e testate.

Tutta la documentazione riguardante ogni singola attività tra quelle sopra riportate, deve essere periodicamente aggiornata ed adeguatamente archiviata e conservata allo scopo di garantire la tracciabilità delle fasi svolte nell'ambito dell'attività in oggetto.

L'accesso ai documenti già archiviati è consentito solo al personale autorizzato in base alle procedure operative, nonché al Consiglio di Sorveglianza e all'Organismo di Vigilanza.

19.8. Misure adottate

In territorio italiano, al fine di garantire il rispetto della normativa vigente e quanto disposto in materia di prevenzione e sicurezza informatica BBT SE si è dotata della "Guida al trattamento di dati personali e registro delle attività". Quest'ultima è redatta nel rispetto di quanto disposto dalla normativa in materia di protezione dei dati personali. In particolare, nel caso di trattamento dati con strumenti elettronici la Società adotta quanto disposto dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (Regolamento (UE) 2016/679 e D.lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.).

La "Guida al trattamento di dati personali e registro delle attività" regola e rileva lo stato delle attività e delle procedure operative legate al trattamento dei dati personali al fine di far emergere eventuali criticità, nonché pianificare le strategie per mantenere e/o migliorare il sistema di sicurezza dei dati.

La "Guida al trattamento di dati personali e registro delle attività" individua i criteri e le procedure che garantiscono un più elevato livello di protezione fisica e logica non limitato ai locali e ai dati personali trattati, ma esteso ad un'area operativa più vasta, come ad esempio la prevenzione e sicurezza informatica all'interno della Società.

20. PROTOCOLLO GESTIONE DEGLI AFFIDAMENTI E DEGLI AGGIORNAMENTI AI CONTRATTI IN FASE ESECUTIVA DELLE PRESTAZIONI

Il seguente protocollo è finalizzato a regolamentare e stabilire le procedure minime alle quali dovrà strettamente attenersi la Società ai fini della gestione degli affidamenti e degli aggiornamenti ai contratti in fase esecutiva delle prestazioni.

20.1. Regole generali

Il seguente protocollo è finalizzato a regolamentare e stabilire i criteri di prevenzione e contrasto di possibili fenomeni di commissione di reati amministrativi, ritenuti necessari, ragionevoli o congrui in relazione alle attività societarie, secondo il diritto italiano ed austriaco.

Gli adempimenti si esplicano:

- Valutando la necessità e legittimità degli affidamenti e degli aggiornamenti ai contratti in fase esecutiva delle prestazioni.

- Stipulando contratti, quando possibile e ragionevole, solo a seguito di una procedura di gara aperta o altra procedura indicata dalla legge.
- Richiedendo che le valutazioni delle offerte presentate in gara siano effettuate da una commissione di esperti regolarmente nominata.
- Utilizzando affidatari in base ad un processo di verifica a mezzo del quale sia stato valutato il loro eventuale coinvolgimento in fenomeni di commissione di reati amministrativi. Attuando le misure necessarie per evitare le ipotesi di conflitto di interesse del personale della BBT SE.
- Prevedendo che per la verifica di un atto di variante (aggiornamento contrattuale in corso di esecuzione) e la verifica della relativa documentazione che ne andrà a formalizzare l'affidamento siano effettuate da dipendenti di BBT SE in possesso delle necessarie qualifiche.

➤ Adempimenti rimandati agli affidatari

Gli adempimenti si esplicano, includendo nei documenti di affidamento clausole contrattuali al fine di prevenire e contrastare possibili fenomeni di commissione di reati amministrativi, in misura ragionevole e proporzionata rispetto ai rischi cui sono sottoposti gli affidatari, ed adottando misure adeguate nell'ambito delle possibilità legali per risolvere il contratto qualora l'affidatario dovesse contravvenire quanto stabilito.

➤ Adempimenti relativi ad obblighi informativi

BBT SE è tenuta all'obbligo di trasmissione di dati:

- ai soci di BBT SE (ÖBB Infra AG e TFB SpA);
- all'Unione Europea;
- alle Autorità Nazionali Italiane (ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione; MEF Ministero dell'Economia e delle Finanze e MIT Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti; CIPE Comitato Interministeriale per la programmazione economica; Open Cantieri);
- alle Autorità Nazionali Austriache (SCHIG Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft Società di controllo del Ministero Federale per la protezione del clima, l'ambiente, l'energia, la mobilità, Innovazione e Tecnologia; al Ministro federale per la Costituzione, le riforme, il deregolamento e la giustizia).

Alla metodologia e tempistica di comunicazione si adempie secondo quanto disposto dalle stesse Autorità alle quali si rimanda.

➤ Adempimenti in materia di tracciabilità dei flussi finanziari

BBT SE è tenuta all'obbligo di acquisizione del codice unico di progetto (CUP per gli affidamenti di diritto italiano ed austriaco) e del codice identificativo gara (CIG per gli affidamenti di diritto italiano), di cui alla legge 13 agosto 2010, n. 136 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tracciabilità dei flussi finanziari - così come interpretata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC.

BBT SE, per gli affidamenti di diritto italiano, è tenuta ad ottemperare a quanto disposto dalla delibera CIPE n. 15 del 2015 'Linee guida per il monitoraggio finanziario delle grandi opere (MGO) art. 36 del decreto-legge n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014. È fatto obbligo in capo a BBT SE o informare e trasmettere al DIPE Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica - Presidenza del Consiglio dei Ministri i dati raccolti secondo la richiamata normativa.

Alla tipologia, metodologia, e tempistica di comunicazione si adempie secondo quanto disposto dalle stesse Autorità per le Stazioni Appaltanti di interesse Nazionale alle quali si rimanda.

➤ Adempimenti antimafia

- È fatto obbligo in capo a BBT SE, per gli affidamenti di diritto italiano, effettuare la verifica ed il controllo in materia antimafia ai sensi del D.Lgs. 159/11 e s.m.i., c.d. "Codice Antimafia"; Per opportunità tale obbligo ad oggi è esteso anche agli affidamenti di diritto

austriaco ed attualmente, nei bandi di gara in Austria è prevista la fattispecie che conduce alla risoluzione espressa in adempimento alle disposizioni antimafia italiane.

Per gli affidamenti di diritto italiano BBT SE è tenuta all'obbligo di attuazione di quanto stabilito nel 'Protocollo di Legalità' stipulato tra BBT SE ed il Commissariato del Governo per la Provincia Autonoma di Bolzano (sottoscritto da BBT SE ed il Commissariato del Governo Prefettura di Bolzano in data 18.01.2023).

In ottemperanza alla sottoscrizione del 'Protocollo di Legalità', BBT SE, per gli affidamenti di diritto italiano, ha istituito una banca dati di monitoraggio delle imprese esecutrici, riservata ai soggetti sottoscrittori del Protocollo medesimo, contenente la documentazione necessaria ai fini dell'istruttoria da parte della Prefettura, relativa alle richieste antimafia e di quanto sottoscritto con il Protocollo stesso.

Per gli affidamenti di diritto austriaco devono essere rispettate le seguenti leggi:

- Ausländerbeschäftigungsgesetz (Auskunft gem. §28b AuslBG des Bundesministeriums für Finanzen) und
- Lohn- und Sozialdumpinggesetzes (Auskünfte aus der Strafevidenz gemäß §35 LSD-BG) in Österreich.

La normativa austriaca prevede la verifica di affidabilità delle aziende. In caso di mancante affidabilità, l'incarico non può essere affidato. Come conseguenza dell'inaffidabilità, in Austria viene revocata l'abilitazione (ad es. secondo quanto previsto nell'Ordinamento per le attività commerciali).

21. PROTOCOLLO GESTIONE DELL'AMBIENTE E DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI IN FASE ESECUTIVA DELLE LAVORAZIONI

Il seguente protocollo è finalizzato a regolamentare e stabilire le procedure minime alle quali dovrà strettamente attenersi la Società ai fini della gestione dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori in fase esecutiva delle lavorazioni.

21.1. Regole generali

Il seguente protocollo è finalizzato a regolamentare e stabilire i criteri di prevenzione e contrasto di possibili fenomeni di commissione di reati amministrativi, ritenuti necessari, ragionevoli o congrui in relazione alle attività societarie, secondo il diritto italiano ed austriaco.

Gli adempimenti si esplicano:

- includendo nei documenti di affidamento clausole contrattuali al fine di prevenire e contrastare possibili fenomeni di commissione di reati ambientali o riguardanti la salute e sicurezza dei lavoratori, in misura ragionevole e proporzionata rispetto ai rischi cui sono sottoposti gli affidatari, e adottando misure adeguate nell'ambito delle possibilità legali per risolvere il contratto qualora l'affidatario dovesse contravvenire quanto stabilito.
- monitorando l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti, il rispetto delle prescrizioni ambientali e del corretto svolgimento dei lavori dal punto di vista ambientale, nonché monitorando l'osservanza delle norme per l'igiene e la sicurezza del lavoro;
- monitorando l'attuazione della sospensione delle lavorazioni, in caso di pericolo grave e imminente, fino al monitoraggio della verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate.
- monitorando l'attuazione di eventuali misure preventive in caso di potenziale rischio di danno ambientale o di incidente sul lavoro.

22. PROTOCOLLO GESTIONE DELLA CONTABILITA' E DEL BILANCIO

Il seguente protocollo è finalizzato a regolamentare e stabilire le procedure minime alle quali dovrà strettamente attenersi la Società ai fini della gestione della contabilità e del bilancio.

22.1. Regole generali

Il seguente protocollo è finalizzato a regolamentare e stabilire i criteri di prevenzione e contrasto di possibili fenomeni di commissione di reati amministrativi, nonché tributari, ritenuti necessari, ragionevoli o congrui in relazione alle attività societarie, secondo il diritto italiano ed austriaco.

Gli adempimenti si esplicano:

- Attuando il principio di separazione dei compiti, in modo che la stessa persona non possa disporre ed approvare un ordine di pagamento.
- Prevedendo livelli diversi ed appropriati di autorità per l'approvazione dei pagamenti (in modo che le transazioni più significative richiedano un maggior numero di approvazioni).
- Assicurando che i pagamenti siano approvati mediante pertinenti meccanismi.
- Prevedendo almeno una doppia firma per l'approvazione dei pagamenti.
- Richiedendo adeguata documentazione da allegare all'approvazione dei pagamenti, che consenta di accertare la veridicità delle prestazioni rese.
- Richiedendo adeguata documentazione a supporto della emissione di fattura attiva, che consenta di accertare la veridicità delle prestazioni rese e da allegare alla autorizzazione alla fatturazione.
- Limitando l'uso del contante e attivando comunque metodi di controllo efficaci sull'uso del contante.
- Assicurando che la classificazione e la descrizione dei pagamenti nella contabilità sia accurata e comprensibile.
- Attuando riesami periodici da parte dei responsabili sulle transazioni finanziarie significative.
- Attuando Audit periodici e indipendenti sui processi finanziari.

23. ALLEGATI

- **ALLEGATO 1**: Delibera CdG n. 20 del 04.12.2019 “*Delega delle attività di competenza del Consiglio di Gestione di BBT SE al componente di parte italiana ex art. 2409-novies del Codice Civile*”
- **ALLEGATO 2**: Delibera CdG n. 21 del 04.12.2019 “*Delega delle attività di competenza del Consiglio di Gestione di BBT SE al componente di parte austriaca ex art. 2409-novies del Codice Civile*”