



**Beschreibung des Organisations-, Verwaltungs- und
Kontrollmodells**

gemäß gesetzesvertretendem Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001

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.....	12
4.4	SUBJEKTIVE VORAUSSETZUNGEN	14
4.5	OBJEKTIVE VORAUSSETZUNGEN	15
4.6	HAFTUNGSBEFREIUNGSGRUND.....	15
5	RICHTLINIEN DER BERUFSVERTRETUNGEN	20
6	DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL DER GESELLSCHAFT.....	21
6.1	DAS CORPORATE-GOVERNANCE-SYSTEM DER GESELLSCHAFT.....	21
6.2	GESELLSCHAFTSORGANE.....	21
6.3	FESTLEGUNG DER VERANTWORTLICHKEITEN, ORGANISATIONSEINHEITEN	22
6.4	VERTRETUNG DER GESELLSCHAFT, PROKUREN, ÜBERTRAGUNG VON VERANTWORTLICHKEITEN UND AUSGABENBEFUGNISSE	22
6.5	DIE ORGANISATIONSTRUKTUR IM BEREICH GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	23
6.5.1	Vorwort.....	23
6.5.2	Die Organisationsstruktur.....	25
6.5.3	Gegenüberstellung der angewandten Vorschriften und Risikoanalysen zur Baustellensicherheit in Italien und Österreich	26
6.6	VORGANGSWEISEN UND VERFAHREN	28
6.7	SENSIBLE TÄTIGKEITEN	29
6.8	LEDIGLICH THEORETISCH ANNEHMBARE VERGEHEN	31
6.9	NICHT RISIKOBEHAFTETE STRAFTATEN AUFGRUND DES FEHLENS DER OBJEKTIVEN VORAUSSETZUNGEN	31
6.10	STRAFTATEN MIT GERINGEM RISIKO.....	31
7	BEZIEHUNGEN ZWISCHEN MODELL UND VERHALTENSKODEX.....	32
8	DAS INTERNE KONTROLLSYSTEM.....	34
8.1	DIE GRUNDPRINZIPIEN DES ORGANISATIONSSYSTEMS.....	36
8.2	DIE GRUNDPRINZIPIEN DES GENEHMIGUNGSSYSTEMS.....	36
8.3	DIE GRUNDPRINZIPIEN DER INTERNEN KONTROLLE	36
8.4	DIE KONTROLLSYSTEME UND –EBENEN	38

8.5	DIE RECHNUNGSPRÜFUNG	38
8.6	DIE VERWALTUNGSKONTROLLE.....	38
8.7	DIE PHASE DER BUDGETPLANUNG UND DER BUDGETERMITTLUNG.....	39
8.8	ABRECHNUNGSPHASE	40
9	DIE OPERATIVE BETRIEBSFÜHRUNG IN DEN BEREICHEN GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	40
9.1	DAS SICHERHEITSKONTROLLSYSTEM.....	41
10	DIE VERFAHREN BZW. VORGANGSWEISEN IM BEREICH SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ	42
10.1	RISIKOBEWERTUNG UND ERARBEITUNG DER VORBEUGUNGS- UND DER SCHUTZMAßNAHMEN	42
10.2	TECHNISCH-STRUKTURELLE RECHTSSTANDARDS BETREFFEND AUSRÜSTUNG, ARBEITSPLATZ ETC....	43
10.3	NOTFALLMANAGEMENT (ERSTE HILFE, BRANDFÄLLE ETC.)	44
10.4	ORGANISATORISCHE ASPEKTE (VOLLMACHTEN, ERNENNUNG VON RSPP, RLS, BUDGET UND AUSGABEN)	44
10.5	GESUNDHEITSÜBERWACHUNG	45
10.6	MITARBEITERINFORMATION UND –SCHULUNG	45
10.7	AUFSICHT UND KONTROLLE.....	46
10.8	SANKTIONSSYSTEM.....	47
11	DAS AUFSICHTSORGAN	47
11.1	VORAUSSETZUNGEN.....	47
11.2	FUNKTIONEN UND BEFUGNISSE DES AUFSICHTSORGANS.....	49
12	INFORMATION AN DAS AUFSICHTSORGAN	51
12.1	ALLGEMEINE BERICHTSPFLICHTEN AN DAS AUFSICHTSORGAN.....	51
12.2	SPEZIFISCHE BERICHTSPFLICHTEN DER OPERATIVEN UNTERNEHMENSEINHEITEN AN DAS AUFSICHTSORGAN.....	54
12.3	BERICHTSPFLICHTEN SEITENS DES AUFSICHTSORGANS.....	55
12.4	PRÜFUNGEN	56
12.5	UNABHÄNGIGKEIT	56
13	INFORMATION UND SCHULUNG ZUM THEMA ORGANISATIONSMODELL.....	56
13.1	ERSTMITTEILUNG.....	57
13.2	DIE EINSCHULUNG	57
13.3	AUSWAHL UND INFORMATION DER BERATER UND PARTNER (EINSCHLIEßLICH AUFTRAGNEHMER)	58
14	DAS SANKTIONSSYSTEM	58
14.1	KRITERIEN ZUR ABSTUFUNG DER SANKTIONEN.....	59
14.2	MAßNAHMEN FÜR ARBEITNEHMER	61
14.3	MAßNAHMEN FÜR FÜHRUNGSPERSONAL.....	62
14.4	MAßNAHMEN FÜR DEN VORSTAND UND DEN AUFSICHTSRAT	63

14.5	MAßNAHMEN FÜR EXTERNE MITARBEITER (DIENSTLEISTUNGSGESELLSCHAFTEN UND PARTNER, EINSCHLIEßLICH AUFTRAGNEHMER)	64
14.6	SCHADENERSATZANSPRÜCHE	64
15	VERFAHREN ZUR VERHÄNGUNG VON SANKTIONEN	65
15.1	VORBEMERKUNG	65
15.2	ARBEITNEHMER	65
15.3	FÜHRUNGSKRAFTE	66
15.4	VORSTAND, AUFSICHTSRAT	66
16	AKTUALISIERUNG DES MODELLS	67
17	PROZESSANWEISUNG ZUR REGELUNG DER BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG	68
17.1	VERRICHTUNGEN BEI DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG, ÜBERPRÜFUNGEN UND INSPEKTIONEN	68
17.2	ANSUCHEN UM ÖFFENTLICHE GELDER UND DEREN VERWALTUNG	68
17.3	REGELUNG DER INFORMATIONSFÜSSE	69
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	70
18.1	UNTERZEICHNUNG VON VERTRÄGEN MIT ANDEREN JURISTISCHEN PERSONEN	70
18.2	MELDUNG UNGEWÖHNLICHER VERHALTENSWEISEN	71
19	PROZESSANWEISUNG ZUR ABWICKLUNG VON AUSSCHREIBUNGEN UND SUBAUFTRÄGEN	71
19.1	ALLGEMEINE REGELN	72
20	ALLGEMEINE PROZESSANWEISUNG ZUR VORBEUGUNG UND SICHERHEIT IM IT-BEREICH	74
20.1	ZUGANGS-, ACCOUNT- UND PROFILVERWALTUNG	74
20.2	VERWALTUNG DER TELEKOMMUNIKATIONSNETZE	74
20.3	VERWALTUNG DER HARDWARE-SYSTEME	75
20.4	VERWALTUNG DER SOFTWARE-SYSTEME	75
20.5	VERWALTUNG DER ZUTRITTE ZU DEN RÄUMLICHKEITEN, IN DENEN DIE IT-INFRASTRUKTUR UNTERGEBRACHT IST	75
20.6	VERWALTUNG UND SICHERHEIT DER DIGITALEN UNTERLAGEN	75
20.7	ALLGEMEINE REGELN	76
20.8	ANGEWENDETE MAßNAHMEN	76

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.

Aus den oben beschriebenen Geschäftsbereichen geht hervor, dass die 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 den wichtigsten Aspekt der Unternehmenstätigkeit der BBT darstellen. Das Bewusstsein also, auf einem besonderen Markt tätig zu sein, der sich durch eine rigorose und restriktive Gesetzgebung auszeichnet, insbesondere in Bezug auf öffentliche Ausschreibungen, hat die Gesellschaft dazu veranlasst, eine Reihe von umfassenden Verfahren bzw. Vorgangsweisen zu definieren, zu denen sich das Unternehmen sowohl intern als auch extern verpflichten will.

Zu diesem Zweck hat die BBT, die stets darauf bedacht ist, im Rahmen der eigenen Unternehmens- und Geschäftstätigkeit korrekt und transparent vorzugehen, beschlossen, im Einklang mit ihrer Unternehmenspolitik das im 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 denjenigen bilden, die im Namen und im Auftrag der BBT agieren, damit sie bei der Erfüllung ihrer Tätigkeiten eine korrekte und transparente Verhaltensweisen an den Tag legen, wodurch der Gefahr vorgebeugt wird, dass die im Dekret behandelten Vergehen begangen werden. Das oben genannte Modell wurde unter Berücksichtigung der Vorschriften des Dekrets, der diesbezüglichen Leitlinien der Berufsvertretungen, der 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 Verhaltenskodex 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 Verhaltenskodexes;
- Ermöglichen von internen Aufsichts- und Kontrolltätigkeiten, die insbesondere auf die vom gesetzesvertretenden Dekret Nr. 231/2001 am meisten betroffenen Unternehmensbereiche sowie auf die Schulung der Mitarbeiter in Hinblick auf die korrekte Umsetzung ihrer Aufgaben zwecks Vorbeugung und Bekämpfung der Begehung der Straftaten, ausgerichtet sind;
- Einführung von Strafen für Personen, auf die sich dieses Modell bezieht und die dagegen verstoßen haben bzw. die eine strafbare Handlung gemäß G.v.D. Nr. 231/2001 begangen haben.

Zudem verfolgt das Modell in Anbetracht der Tatsache, dass die BBT SE eine Europäische Gesellschaft mit Rechtssitz in Österreich und Zweitsitz in Italien ist, das Ziel, auch in Bezug auf das österreichische Recht Gültigkeit zu erlangen. Zu diesem Zweck wurden die im Dekret vorgesehenen Straftatbestände auch in Bezug auf die entsprechenden, in Österreich durchgeführten Tätigkeiten untersucht; diese Tätigkeiten wurden ferner auch in Bezug auf Steuerdelikte untersucht.

3 INHALT UND AUFBAU DES MODELLS

Dieses Modell wurde auf der Grundlage der im Dekret enthaltenen Bestimmungen sowie der überarbeiteten Version der vom italienischen Industriellenverband Confindustria und, wo erforderlich und zweckmäßig, der von anderen Fachverbänden erarbeiteten Richtlinien erstellt, so wie es nachfolgend in diesem Dokument beschrieben ist; zuletzt gestützt auf die Bestimmungen des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81 vom 9. April 2008 i.d.g.F.. Um die Eignung des Modells zur Vorbeugung der vom Dekret verfolgten Straftaten zu gewährleisten, wurden auch die folgenden Richtlinien in Betracht gezogen:

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

Das vorliegende Dokument hat folgendes zum Gegenstand:

- die Inhalte des G.v.D. Nr. 231/2001, die Feststellung der Straftaten und der potentiellen Täter;
- die Feststellung und die Bewertung jener Tätigkeitsbereiche, die am meisten den vom Dekret vorgesehenen Folgen ausgesetzt sind und, allgemeiner betrachtet, aller deliktanfälliger Tätigkeitsbereiche;

- das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell zum Schutz der Gesellschaft;
- das Corporate Governance-System der Gesellschaft;
- die Prinzipien und Anforderungen des Kontrollsystems;
- das Aufsichts- und Kontrollorgan;
- die Arten der Kommunikation und der Ausbildung;
- das Sanktionssystem.

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

Das Modell besteht aus einem Allgemeinen Teil mit einer Beschreibung der entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen, der Ziele, der 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 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 einführte;
- 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“.

Dieser Bescheid 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.

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 Mitteln, 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);
- 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)

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 Verhaltenskodexes 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 Nr. 151/05. 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:

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

Der Aufsichtsrat (Consiglio di sorveglianza) besteht aus zwölf von der Hauptversammlung ernannten Mitgliedern, die ab der Hauptversammlung, in der die Ernennung erfolgt, bis zu jener Hauptversammlung, welche die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Ernennung beschließt, im Amt bleiben (hierbei wird das Geschäftsjahr, in dem das einzelne Aufsichtsratsmitglied gewählt wird, nicht mitgerechnet). Der Aufsichtsrat wählt aus den eigenen Reihen einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden, welcher bei Verhinderung des Vorsitzenden dessen Funktion

wahrnimmt. Die Ernennung erfolgt im Rahmen der letzten Aufsichtsratssitzung des laufenden Kalenderjahres. 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 aus seinen Reihen einen oder mehrere Ausschüsse bestellen, deren Aufgaben und Befugnisse jeweils bei der Bestellung festgelegt werden. Gemäß den Bestimmungen laut Art. 16 der Satzung hat der Aufsichtsrat einen Finanzausschuss und darüber hinaus einen Planungsausschuss eingerichtet.

Es handelt sich hierbei um Berichtsorgane des Aufsichtsrates, die ihre Tätigkeiten in dessen Auftrag in Abstimmung mit dem Vorstand durchführt. In Art. 15 der Satzung ist geregelt, welche Tätigkeiten ausschließlich mit Genehmigung des Aufsichtsrats durchgeführt werden dürfen. Die Satzung ist über das Internet-Portal der BBT SE <http://bbt-portal/bbt> im Bereich Information und Wissen – Dokumentenverwaltung – IMS abrufbar.

6.3 FESTLEGUNG DER VERANTWORTLICHKEITEN, ORGANISATIONSEINHEITEN

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

Es ist demnach Aufgabe des leitenden Angestellten des Geschäftsbereichs für Verwaltungs- und Finanzaufgaben sowie für allgemeine Dienste (der mit der Personalverwaltung betreut ist), das Organigramm, die Aufstellung der Aufgaben und die zugehörigen Unterlagen gemäß den Angaben des Vorstandes laufend zu aktualisieren, um so eine klare Definition der jeder operativen Einheit der Gesellschaft übertragenen Aufgaben zu gewährleisten, und das Aufsichtsorgan von jeglicher Änderung in Kenntnis zu setzen.

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

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

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

Die Vertretung der Gesellschaft erfolgt durch zwei Vorstandsmitglieder gemeinsam oder durch ein Vorstandsmitglied gemeinsam mit einem Bevollmächtigten. Im letzteren Fall ist ein von der italienischen Seite nominiertes Vorstandsmitglied mit einem von der österreichischen Seite nominierten Bevollmächtigten bzw. ein von der österreichischen Seite nominiertes Vorstandsmitglied mit einem von der italienischen Seite nominierten Bevollmächtigten zeichnungsberechtigt. In der Vollmacht muss ausdrücklich der Name des Vorstandsmitglieds angeführt sein, mit welchem gemeinsam der Bevollmächtigte zeichnungsberechtigt ist.

Da die Gesellschaft z. Z. keinen Bevollmächtigten ernannt hat, obliegt die Vertretung der Gesellschaft sowie die Möglichkeit, diese finanziell zu binden, dem Vorstand. Die Rechtsgeschäfte lt. Art. 15 der Satzung obliegen dem Aufsichtsrat.

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

Die etwaige Übertragung von Befugnissen mittels Vollmachten und Prokuren hat auf der Grundlage der Prinzipien der Sicherheit und Eindeutigkeit zu erfolgen, um sowohl der Begehung von Straftaten vorzubeugen als auch eine effiziente Abwicklung der Gesellschaftstätigkeiten zu gewährleisten. Die Vollmacht ist der interne Akt zur Zuteilung von Funktionen und Aufgaben, welcher sich auf das System der organisatorischen Mitteilungen stützt. Die Prokura ist das einseitige Rechtsgeschäft, mit dem die Gesellschaft einer Person die Vertretungsbefugnis erteilt.

Im Sinne des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Prokura/Vollmacht die unabdingbare, jedoch nicht ausreichende Voraussetzung dafür ist, den Bevollmächtigten als Person in leitender Position zu betrachten. Die übertragenen Aufgaben müssen in Zusammenhang mit dem Verantwortungsbereich stehen. 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 bezieht sich in einigen wichtigen Artikeln auf das Dekret 231 und legt einige Inhalte des Modells genauer dar, damit es befreiende Wirkung erhält (siehe den folgenden Art. 30).

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.

Artikel 30 – Organisations- und Verwaltungsmodelle

1. Das Organisations- und Verwaltungsmodell, das juristische Personen sowie Gesellschaften und Verbände auch ohne Rechtspersönlichkeit gemäß gesetzesvertretendem 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 Organisationsmodell für ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem am Arbeitsplatz muß mit dem British Standard OHSAS 18001:2007 im Einklang stehen, gem. den Anforderungen gemäß dem vorliegenden Modell für die entsprechenden Bereiche.

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

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 höchstens 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 leitenden Angestellten;
- die Verantwortlichen und die Arbeitsschutzbeauftragten (im Folgenden jeweils auch 'RSPP' e 'ASPP' genannt);
- 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 Arbeitsschutzbeauftragten, 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 Arbeitsschutzbeauftragten, 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 der selben 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 den selben 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 (und nicht spezifisch für die Baustellen oder für die Untertagebauten) vor, während

in Österreich vor Kurzem eine entsprechende Regelung für das Monitoring des Risikos der Tätigkeiten des Bereichs Untertagebaustellen eingeführt wurde. 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 EN ISO 9001 (Qualität), EN ISO 14001 (Umwelt) e BS OHSAS 18001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz)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 kennen und anwenden.

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 Intranet-Portal der BBT SE <http://bbt-portal/bbt> im Bereich Information und Wissen – Dokumentenverwaltung – IMS abrufbar veröffentlicht und wird vom Verantwortlichen des Bereichs IMS 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. Gv.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 Gesetz Nr. 151 „Verbandsverantwortlichkeitsgesetz“ aus dem Jahr 2005 (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 Nr. 151 von 2005 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 den Staat und 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;
- 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).

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

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 novies (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 VERHALTENSKODEX

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 oder Verhaltenskodex“).

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

Insbesondere stellt der Verhaltenskodex ein Instrument dar, das autonom umgesetzt wurde und generell angewendet werden kann und dessen Zweck es ist, Prinzipien der Betriebsethik wiederzugeben, welche die Gesellschaft als ihre eigenen Prinzipien anerkennt und welche das gesamte Personal, Vorstände, Berater, Partner sowie alle sonstigen darin festgehaltenen Stakeholder einhalten müssen.

Daher stellt der Verhaltenskodex, 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 Verhaltenskodex 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 Bauwerkerrichtung 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. weiligen Vorgesetzten zu ermöglichen. erzeugen können;

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 Gendieses 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 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, 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 den Aufsichtsräten zugänglich ist. Mit dieser Software können die Geschäftsführungsunterlagen der BBT SE sowie, auf Anfrage des Aufsichtsorgans, Berichte betreffend BBT SE 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 internen Sicherheitsbeauftragten (RSPP) und des zuständigen Arztes, der an der Risikobewertung beteiligt war.
- die Festlegung jener Aufgaben, bei denen die Mitarbeiter eventuell spezifischen Risiken ausgesetzt sind, die anerkannte berufliche Fähigkeiten, spezifische Erfahrung sowie eine entsprechende Schulung und Ausbildung erfordern.

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

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

Das Dokument zur Risikobewertung wurde im Intranet-Portal der BBT SE <http://bbt-portal/bbt> im Bereich Human Resources-Arbeitssicherheit IT-Rund um den Notfall_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 RSPP 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;
- 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 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 unterzogen werden. Der Flucht- und Rettungsplan muss durch Planung und Umsetzung von Maßnahmen/Anweisungen erstellt werden, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, bei großer, unmittelbar drohender 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 Ausgabenbefugnisse 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 muss ein jährlicher Plan gemäß Art. 35 TU 81/08 zur Überprüfung der Angemessenheit der Brandschutzausrüstung unter Anwesenheit des Arbeitgebers, des internen Sicherheitsbeauftragten, des Beauftragten für Arbeitssicherheit sowie des zuständigen Betriebsarztes erstellt werden.

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 (Arbeitnehmersvertreter für Arbeitssicherheit) sind entsprechend zu berücksichtigen.

Sollte sich die Anwendung von Korrekturmaßnahmen infolge der von den RLS durchgeführten Meldungen als nicht erforderlich herausstellen, muss am Rand des Antrags eine entsprechende Begründung angeführt werden.

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

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 Aufsichtsrats 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.

Der Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“ 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.

Die Treffen zwischen Aufsichtsorgan und Gesellschaftsorganen sind zu protokollieren; die entsprechenden Protokolle müssen vom Organ selbst sowie vom Leiter des Bereichs „Verwaltung-Bilanz und Gesellschaftsangelegenheiten“ aufbewahrt werden.

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

- Gewährleistung, seitens der betroffenen Personen, der zeitgerechten Durchführung aller Berichterstattungstätigkeiten betreffend die Einhaltung des Modells;
- Untersuchung und Bewertung sämtlicher erhaltener Informationen bzw. Meldungen 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 diesbezüglichen Verfahren bzw. Vorgangsweisen werden dem Aufsichtsorgan mitgeteilt und durch eigene Mitteilungen bekanntgegeben, die per E-Mail versandt oder auf dem Intranetportal der Gesellschaft <http://bbt-portal/bbt> veröffentlicht werden

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

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

Die Einschulung, 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 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, ASPP, APS, API, RLS, zuständiger Betriebsarzt).

Die Gesellschaft fördert ferner die Schulung der Adressaten des Modells im Rahmen der jeweiligen Rollen, Funktionen und Verantwortungsbereiche in Hinblick auf GSA, um ein geeignetes Bewusstsein, sowohl in Hinblick auf die Bedeutung der Konformität der Handlungen mit dem Modell, als auch der möglichen Folgen 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 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, <http://bbt-portal/bbt>, im Bereich 'Information und Wissen-Dokumentenverwaltung-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 Modell, der ausschließlich das objektive Element (Tatbestand) einer der im Sinne des G.v.D. Nr. 231/2001 relevanten Straftat, nicht jedoch das subjektive Element (Vorsatz, Fahrlässigkeit) beinhaltet, es sei denn, die zuwiderhandelnde Person weist nach, dass 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 skräfte 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 „straftatgefährdet“ eingestuften Bereichen (s. Sonderteil) in Bezug auf die zuwiderhandelnde Person bzw. bei Verstößen, die ausschließlich das objektive Element (Tatbestand) einer der im Sinne des G.v.D. Nr. 231/2001 relevanten Straftat, nicht jedoch das subjektive Element (Vorsatz, Fahrlässigkeit) beinhalten bzw. wenn dadurch eine Beeinträchtigung der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, entsteht, es sei denn, die zuwiderhandelnde Person weist nach, dass ihr (verbotenes) Verhalten durch ihre Bemühungen nicht konkret vermieden werden konnte.

Die Kürzung der Vergütungen 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 beinhalten bzw. wenn die Gesellschaft dadurch in konkrete Gefahr in Hinblick auf die Konfrontation mit der im Dekret genannten Verantwortung gebracht wird bzw. wenn es dadurch zu einer als sehr schwer zu definierenden Beeinträchtigung (s. Art. 583, Abs. 1, StGB) der körperlichen Unversehrtheit einer oder mehrerer Personen, einschließlich der zuwiderhandelnden Person, oder auch zum Tod kommt.

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

Wird 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 Schadensersatzanspruches, 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

Das Disziplinarverfahren beginnt mit der Meldung seitens des Aufsichtsorgans, des Abteilungs- oder Bereichsleiters, des Funktionsträgers oder jedes anderen Vorgesetzten („Leiter“) an den Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“ und zur Kenntnis an den Vorstand.

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 Bereichsleiter getätigt wird, informiert der Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“ das Aufsichtsorgan, das eventuell eine weitere Inspektion durchführt; die Meldung wird dem Vorstand 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 Aufsichtsgremiums) geht der Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“, 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.

Der Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“ überprüft, ob die Verhängung der Sanktion gemäß den geltenden Gesetzen und Verordnungen, den betrieblichen Verordnungen, sofern anwendbar, sowie gemäß den Vorgaben des Kollektivvertrags, erfolgt.

Der sanktionierte Mitarbeiter hat die Möglichkeit die Gerichtsbehörde mit der Angelegenheit zu befassen oder, binnen 20 Tagen nach Erhalt der Disziplinarmaßnahme, die Einrichtung einer Schlichtungs- und Schiedsstelle zu veranlassen.

In diesem Fall wird bis zur Entscheidung der Gerichtsbehörde oder der Schlichtungsstelle keine Sanktion verhängt.

Der Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“ 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.

Der Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“ gilt immer als Führungskraft, weshalb im Falle eines vom Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“ begangenen Verstoßes bzw. seiner Beteiligung an demselben, dasselbe Verfahren angewandt wird, das für Angestellte gilt, nur dass die vom Leiter des Bereichs „Verwaltung-Finanz und allgemeine Dienste“ bekleidete Position in diesem Verfahren dem Vorstand übertragen wird.

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 Aufsichtsrats hat binnen sieben Tagen nach Erhalt des Berichts vom Aufsichtsgremium eine Mitteilung an das betroffene Vorstandsmitglied zu übersenden.

Die Mitteilung hat schriftlich zu erfolgen und hat das beanstandete Verhalten sowie die Festlegungen im gegenständlichen Modell, gegen die verstoßen wurde, zu enthalten, wobei dem Betroffenen die Möglichkeit eingeräumt wird Begründungen bzw. Stellungnahmen zur Entkräftung der Vorwürfe einzubringen.

Phase der Festlegung und der Verhängung von Sanktionen

Der Aufsichtsratsvorsitzende hat zudem rechtzeitig eine Aufsichtsratssitzung einzuberufen und binnen dreißig Tagen ab Erhalt des Berichtes des Aufsichtsgremiums abzuhalten. Bei dieser Sitzung, zu der auch das Aufsichtsgremium einzuladen ist, wird die Anhörung des Betroffenen festgelegt, der die Möglichkeit hat seine 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, den Direktionsleiter informieren, der wiederum jenen Mitarbeiter bestimmt, der bei der Inspektion/Überprüfung/Ermittlung etc. anwesend zu sein hat.

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

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

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 nützen.

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 PROZESSANWEISUNG ZUR ABWICKLUNG VON AUSSCHREIBUNGEN UND SUBAUFTRÄGEN

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

19.1 ALLGEMEINE REGELN

Insbesondere finden hier die Bestimmungen gemäß dem gesetzvertretenden Dekret 163/2006 und des G.v.D. 50/2016 hingewiesen.

Es wird betont, dass die BBT SE bei der Verwaltung der Ausschreibungen und der Weitervergaben die Vorschriften des Protokolls zur Legalität, des Protokolls betreffend die Überwachung großer Bauvorhaben (MGO) und die Inhalte der Unterlagen zum Integrierten Managementsystem der BBT SE befolgt.

Insbesondere muss die Gesellschaft:

- Die auftragnehmende Gesellschaft auf Grundlage ihrer fachlichen und professionellen Kompetenzen auswählen.
- Vom Auftragnehmer sind die auftragsgegenständlichen Dienst- bzw. Bauleistungen zu verlangen, um eine entsprechende ordnungsgemäße Ausführung der selbigen zu gewährleisten.
- Der Name des Planungs- und des Ausführungskordinators muss an die ausführenden Unternehmen sowie an die Selbständigen mitgeteilt werden.
- Die Organisation und Verwaltung der vergebenen Dienst- bzw. Bauleistungen sind zu überprüfen.
- Für etwaige Unterlassungen oder Mängel im Zuge der Ausführung von Baumaßnahmen sind Maßnahmen vorzuschreiben, und es ist jede Tätigkeit zu unterstützen, die zu einer ausgezeichneten Ausführung der Dienst- bzw. Bauleistung führt.
- Von jedem Baustellenverantwortlichen ist im Zuge der Bauausführung die Erstellung und Unterzeichnung von Bescheinigungen über noch nicht abgerechnete Leistungen entsprechend dem tatsächlichen Arbeitsfortschritt in vorher festgelegten Zeitabständen zu verlangen.
- Vom Auftragnehmer ist vor Beginn der Ausführung der Dienst- bzw. Bauleistungen die Übermittlung geeigneter Unterlagen, mit welchen nachstehende Daten nachgewiesen werden, zu verlangen:
 1. Antrag auf Zutritt zur Baustelle, aus welchem die Anzahl und die Namen der eigenen angestellten Arbeiter ersichtlich ist.
 2. Vollständige Fotokopie des „Einheitsbuches“, dessen Seiten im Original durch den rechtsgültigen Vertreter mit Datum, Stempel und Unterschrift versehen wurden, sowie Fotokopie der letzten beglaubigten Seite.
 3. Kopie der „Einheitsbescheinigung über die ordnungsgemäße Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge“ (DURC) im Falle von Gesellschaften mit mindestens einem Angestellten; bei Selbständigen oder Einzelunternehmen ohne Angestellten ist die Erklärung des INAIL (Nationales Institut für Versicherung gegen Arbeitsunfälle) über die Entrichtung der Beiträge zu verlangen.
 4. Vollständige Fotokopie des Unfallregisters, wobei jede Seite des Originals mit Datum, Stempel und Unterschrift durch den rechtsgültigen Vertreter versehen werden muss, sowie Fotokopie der letzten beglaubigten Seite.

5. Anwesenheitsregister, welches vom INAIL entspricht beglaubigt wurde. In dieses Register sind die täglichen Anwesenheiten sowie die Arbeitsstunden, sowohl reguläre Arbeitszeit als auch Überstunden, einzutragen, wobei Aktualisierungen innerhalb von 24 Stunden des jeweiligen nächsten Tages gemacht werden müssen
6. Kopie des Operativen Sicherheitsplans (P.O.S.), welcher gemäß der gesetzlichen Bestimmungen i.d.g.F. betreffend Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, erstellt wurde.
7. Auszug aus der „Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer“ nicht älter als 3 Monate ab Anfrage, samt Antimafia-Erklärung.
8. Kopie des Vertrags mit einer führenden Versicherungsgesellschaft über eine entsprechende Haftpflichtversicherung gegenüber Dritten und eine entsprechende Haftpflicht gegenüber Arbeitnehmern und eine entsprechende Haftpflicht gegenüber Arbeitnehmern.
9. Die entsprechenden Unterlagen über die Erfüllung der vom G.v.D. 81/08 vorgeschriebenen Auflagen für die eigenen Baustellenanlagen sowie den Plan über den Auf- und Abbau von Baugerüsten;
 - Der zuständigen Stelle ist vor Beginn der Arbeiten, die Gegenstand der Baugenehmigung bzw. der Baubeginnerklärung sind, der Name der ausführenden Unternehmen samt den Unterlagen gemäß § 90 Abs. 9 lit. a) und b) des gesetzesvertretenden Dekrets 81/08, zu übermitteln.
 - Dem lokalen Sanitätsbetrieb (ASL) sowie der lokal zuständigen Landesdirektion für Arbeit ist die Voraberkklärung, welche gemäß Anhang XII erstellt werden muss, sowie etwaige Aktualisierungen für nachstehende Fälle, zu übermitteln.
1. Baustellen gem. § 90 Abs. 3;
2. Baustellen, die ursprünglich nicht verpflichtet waren, die Erklärung einzureichen, fallen in die Kategorie des vorher angeführten Punktes, falls im Zuge der Bauarbeiten Varianten auftreten;
3. Baustellen, bei welchen ein Einzelunternehmen tätig ist und dessen Arbeitsumfang nicht kleiner als 200 Manntage ist.
 - Der Ausweis samt Foto und allgemeinen Daten des Arbeiters (Auftragnehmer oder Selbstständiger) ist vorzusehen und dessen Verwendung ist verpflichtend vorzuschreiben.
 - Vom Auftragnehmer ist eine Erklärung zu verlangen, mit welcher die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen betreffend Ausrüstungen, Maschinen, Werkzeuge und Geräte, die vom Auftragnehmer im Zuge der Arbeitsausführung eingesetzt werden, nachgewiesen wird.
 - Vom Auftragnehmer ist eine Kopie der Nachweise über die von Seiten der Arbeiter des Auftragnehmers regelmäßig erfolgten Arztbesuche zu verlangen.
 - Anhand der Unterlagen des Auftragnehmers sind die hygienischen und prophylaktischen Bedingungen des auftragsgegenständlichen Arbeitsplatzes zu überprüfen.

20 ALLGEMEINE PROZESSANWEISUNG ZUR VORBEUGUNG UND SICHERHEIT IM IT-BEREICH

20.1 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.

20.2 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.

20.3 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.

20.4 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.

20.5 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.

20.6 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.

20.7 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.

20.8 ANGEWENDETE MAßNAHMEN

Um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen zur Vorbeugung und Sicherheit im IT-Bereich zu gewährleisten, hat die BBT SE das "Programmatische Sicherheitsdokument - PSD" eingeführt. Dieses „PSD“ wurde gemäß den Bestimmungen über den Schutz der personenbezogenen Daten erstellt. Insbesondere bei der elektronischen Datenverarbeitung wendet die Gesellschaft die Bestimmungen der Verordnung (EU) Nr. 2016/679 über den Schutz der personenbezogenen Daten, sowie die in den „Technischen Vorschriften zu den Mindestsicherheitsmaßnahmen“ - Anhang B des Datenschutzkodex gem. Gv.D. 196/03 festgelegten Richtlinien an.

Das PSD regelt und erfasst den Stand der mit der Verarbeitung der personenbezogenen Daten in Verbindung stehenden Tätigkeiten und operativen Verfahren, um etwaige Schwierigkeiten aufzuzeigen und die Strategien für die Aufrechterhaltung und/oder die Verbesserung des Datensicherheitssystems zu planen.

Das PSD legt die Kriterien und die Verfahren fest, die einen höheren physischen und logischen Schutz garantieren, der nicht auf die Räume und die behandelten personenbezogenen Daten begrenzt ist, sondern auf einen größeren operationellen Bereich - wie zum Beispiel die Vorbeugung und Sicherheit im IT-Bereich in der Gesellschaft - ausgedehnt wird.