

**Organisations-, Verwaltungs- und
Kontrollmodell
Alperia Ecoplus GmbH**

Genehmigt vom Verwaltungsrat am 10. Juni 2025

Gemäß Art. 6, Absatz 3, des Gv.D. vom 8. Juni 2001, Nr. 231 „Regelung der verwaltungsrechtlichen Haftung von juristischen Personen, Gesellschaften und Verbänden auch ohne Rechtspersönlichkeit laut Art. 11 des Gesetzes vom 29. September 2000, Nr. 300.

ALLGEMEINER TEIL

INHALTSVERZEICHNIS

<i>Matrix der Revisionen und Beschreibung der Änderungen</i>	4
KAPITEL 1 - BESCHREIBUNG DES GESETZLICHEN RAHMENS	6
1.3. Straftäter: Personen in führender Position und Personen, die der Leitung anderer unterstehen	7
1.4. Ausschluss der Haftung kraft der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle.....	8
1.5. Straftatbestände gemäß Gv.D. 231/2001	9
1.6. Strafmaßnahmen.....	9
1.7. Versuch	11
1.8. Veränderungen in der Körperschaftsstruktur	11
1.9. Im Ausland begangene Straftaten	11
1.10. Ermittlungsverfahren der Straftat.....	12
1.11. Von den Berufsverbänden der Körperschaften erstellte Verhaltenskodizes	13
1.12. Eignungsprüfung	14
KAPITEL 2 – CORPORATE GOVERNANCE UND HAFTUNG	15
2.1. Die Alperia Ecoplus GmbH	15
2.2. Die Governance-Organe der Alperia Ecoplus GmbH.....	15
2.3. Die Governance-Instrumente der Alperia Ecoplus GmbH.....	16
2.4. Internes Kontrollsystem	17
2.5. Organisatorischer Aufbau	17
2.6. Beziehungen innerhalb der Gruppe	18
2.7. Erbringung von Dienstleistungen durch andere Gesellschaft	18
KAPITEL 3 - DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL UND DIE ZU SEINER ERSTELLUNG VERFOLGTE METHODIK	20
3.1. Vorwort und Funktion des Modells	20
3.2. Ansatz und Methodik für die Definition der Risikoanalyse und des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001	21
3.3. Aufbau des Modells.....	21
3.4. Beziehung zwischen Modell und Ethikkodex der Gruppe	21
3.5. Für die Gesellschaft relevante Straftaten	22
3.6. Übernahme, Aktualisierung und Anpassung des Modells	22
3.6.1 Zuständigkeit.....	22
3.6.2 Überprüfungen und Kontrollen am Modell	23
3.6.3 Aktualisierung und Anpassung.....	23
KAPITEL 4 – DAS AUFSICHTSORGAN IM SINNE DES GV.D. NR. 231/2001	24
4.1 Das Aufsichtsorgan der Alperia Ecoplus GmbH.....	24
4.1.1. Allgemeine Grundsätze für die Einsetzung, Bestellung und Ablösung des Aufsichtsorgans.....	25
4.2 Funktionen und Befugnisse des Aufsichtsorgans	27
4.3 Informationspflichten gegenüber dem Aufsichtsorgan – Informationsflüsse	29
4.3.1 Sammlung und Aufbewahrung der Informationen	31
4.3.2 Berichterstattung des Aufsichtsorgans an die Gesellschaftsorgane.....	31
4.3.3 Whistleblowing	31
KAPITEL 5 – DISZIPLINARSYSTEM	33
5.1. Funktion des Disziplinarsystems	33
5.2. Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen	34
5.2.1 Sanktionen gegen Mitarbeiter	34

5.2.2	Sanktionen gegen leitende Angestellte	35
5.2.3	Maßnahmen gegen Mitglieder von Gesellschaftsorganen	36
5.2.4	Maßnahmen gegen das Aufsichtsorgan	36
5.2.5	Maßnahmen gegen Geschäftspartner, Berater oder andere Personen, die Vertragsbeziehungen zur Gesellschaft haben	37
KAPITEL 6 - SCHULUNGSPLAN UND KOMMUNIKATION		38
6.1.	Vorwort	38
6.2.	Mitarbeiter	39
6.3.	Führungsspitze	40
6.4.	Andere Adressaten	40

Version	Datum	Beschreibung
00	19. September 2016	Genehmigung des Ethikkodex der Alperia Gruppe
00	16. April 2018	Genehmigung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells laut Gv.D. 231/2001 der Alperia Ecoplus GmbH (allgemeiner Teil und Sonderteile)

Matrix der Revisionen und Beschreibung der Änderungen

Rev.	Datum	Beschreibung der wichtigsten Änderungen	Anlass der Änderung
01	3. Dezember 2018	Anpassung des Modells 231 an die Whistleblowing-Regelung laut Gesetz 30. November 2017 Nr. 179	Einführung durch Gesetz 179/2017 von besonderen Maßnahmen zum Schutz von Personen, die Straftaten oder Regelwidrigkeiten melden, die sie bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit festgestellt haben.
02	27. November 2019	Aktualisierung der Dokumente des allgemeinen Teils sowie der Sonderteile des Modells laut Gv.D. 231/2001 infolge der Neugestaltung von Prozessen und Vorgehensweisen bei der Durchführung der betrieblichen Tätigkeiten und der Veränderung der Organisationsstruktur aufgrund der Übertragung des Geschäftszweiges "Verkauf" an die Alperia Smart Services GmbH und infolge der Einführung neuer Straftatbestände wie „Handel mit unzulässigen Einflussnahmen“ (Art. 346-bis StGB).	Veränderung der Tätigkeiten und der internen Organisationsstruktur und Einführung neuer Straftatbestände.

<p>03</p>	<p>15. November 2021</p>	<p>Aktualisierung der Dokumente des allgemeinen Teils sowie der Sonderteile des Modells laut Gv.D. 231/2001 aufgrund der organisatorischen Veränderungen infolge der Einführung neuer Unternehmensbereiche und der Ernennung zum alleinigen Geschäftsführer der Gesellschaft Biopower Sardegna GmbH sowie aufgrund der vom Gesetzgeber im Rahmen des Gv.D. 231/2001 schrittweise eingeführten gesetzlichen Neuerungen sowohl in Bezug auf die Straftatenfamilien als auch auf einzelne Straftatbestände (z. B. Handel mit unzulässigen Einflussnahmen, Betrug bei öffentlichen Lieferungen, Schmuggel, Steuerdelikte laut Gesetz 157/2019 "Umwandlung mit Änderungen des Gesetzesdekrets vom 26. Oktober 2019 Nr. 124, über dringende Bestimmungen im Steuerbereich und wegen unaufschiebbarer Erfordernisse" und auf die Straftaten laut Gv.D. vom 14. Juli 2020, Nr. 75, „Umsetzung der EU-Richtlinie 2017/1371 zur strafrechtlichen Bekämpfung von gegen die finanziellen Interessen der Europäischen Union gerichtetem Betrug“)</p>	<p>Veränderung der Organisations- und Unternehmensstruktur, gesetzliche Neuerungen; Einführung neuer Straftatbestände; neuer Sonderteil R.</p>
	<p>10. März 2025</p>	<p>Aktualisierung der Risikoanalyse mit Einführung einer reproduzierbaren Methodik für künftige Aktualisierungen der Risikoanalyse; Abstufung des inhärenten Risikos und des Restrisikos innerhalb der Risikoanalyse.</p>	<p>Einführung einer neuen Methodik für die Ausarbeitung der Risikoanalyse 231, die vom Verwaltungsrat der Gesellschaft genehmigt und dem Aufsichtsorgan 231 vorgestellt wurde.</p>
<p>04</p>	<p>10. Juni 2025</p>	<p>Aktualisierung der Dokumente des allgemeinen Teils sowie der Sonderteile des Modells 231 aufgrund der neuen Risikoanalyse 231 und infolge der eingetretenen Veränderungen der Organisations- und Unternehmensstruktur (Beendigung der Ernennung zum alleinigen Geschäftsführer der Bipower Sardegna GmbH) und Anpassung an die vom Gesetzgeber im Rahmen des Gv.D. 231/2001 schrittweise eingeführten gesetzlichen Neuerungen sowohl in Bezug auf die</p>	<p>Veränderung der Organisations- und Unternehmensstruktur und gesetzliche Neuerungen; Einführung neuer Straftatbestände.</p>

		Straftatenfamilien als auch auf einzelne Straftatbestände und auf die Whistleblowing-Regelung (z. B. Verbrechen gegen das Kulturgut, Geldwäsche von Kulturgütern und Verwüstung und Plünderung von Kulturgütern und Landschaften, Störung der freien Durchführung von Ausschreibungen und Verfahren zur Auswahl von Auftragnehmern).	
--	--	--	--

KAPITEL 1 - BESCHREIBUNG DES GESETZLICHEN RAHMENS

1.1. Einleitung

Das Gv.D. vom 8. Juni 2001 Nr. 231 (im Folgenden das "Gv.D. Nr. 231/2001" oder das "Dekret") in Umsetzung der Ermächtigung, die der Regierung mit Art. 11 des Gesetzes vom 29. September 2000, Nr. 300 erteilt wurde, auch als Regelung der "*Verantwortlichkeit von Körperschaften für verwaltungsrechtliche Verstöße, denen eine Straftat zugrunde liegt*" bezeichnet, das für Körperschaften mit Rechtspersönlichkeit und für Gesellschaften und Verbände, auch ohne Rechtspersönlichkeit, angewandt wird¹.

Das Dekret ist primär einigen internationalen und Gemeinschaftsabkommen entsprungen, die von Italien ratifiziert wurden, und die vorschreiben, für einige Straftatbestände Haftungsformen für juristische Personen vorzusehen: Solche juristischen Personen können tatsächlich für einige Straftaten "haftbar" gemacht werden, die auch in ihrem Interesse oder zu ihrem Vorteil von Mitarbeitern mit Leitungs-/Aufsichtsfunktionen (die sogenannten. Personen "in Spitzenposition" oder einfach "die Führungsspitze") und von denen, die ihrer Leitung oder Aufsicht unterstellt sind, begangen oder versucht wurden (Art. 5, Absatz 1 des Gv.D. Nr. 231/2001)².

Die verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaften ist unabhängig von der strafrechtlichen Haftung der natürlichen Person, welche die Straftat begangen hat, und kommt zu dieser letzteren hinzu.

Diese Haftungsausweitung zielt im Wesentlichen darauf ab, in die Bestrafung bestimmter Straftaten das Vermögen der Gesellschaften und letztlich die wirtschaftlichen Interessen der Gesellschafter, die bis zum Inkrafttreten des gegenständlichen Dekrets keine direkten Folgen aus der Begehung von Straftaten, die im Interesse oder zum Vorteil ihrer Gesellschaft von Verwaltern und/oder Angestellten begangen wurden, erlitten hatten, miteinzubeziehen.

Das Gv.D. Nr. 231/2001 erneuert die italienische Rechtsordnung, da über die Gesellschaften nun direkt und getrennt Geld- und Tätigkeitsverbote in Verbindung mit Straftaten verhängt werden

¹ Unter diesen Anwendungsbereich fallen die wirtschaftlichen öffentlich-rechtlichen Unternehmen und die privatrechtlichen Unternehmen, die mit der Erbringung einer öffentlichen Dienstleistung betraut wurden, während von dieser Anwendung außer dem Staat und den territorialen öffentlich-rechtlichen Einrichtungen auch die nicht wirtschaftlichen öffentlich-rechtlichen Unternehmen und die Einrichtungen ausgeschlossen sind, welche verfassungsmäßige Funktionen ausüben.

² Art. 5, Absatz 1 des Gv.D. Nr. 231/2001: "Haftung des Unternehmens – *Das Unternehmen haftet für die Straftaten, die in seinem Interesse oder zu seinem Vorteil begangen wurden: a) von Personen, welche die rechtliche Vertretung, Verwaltung oder Leitung des Unternehmens oder einer Organisationseinheit, die über finanzielle und funktionale Autonomie verfügt, innehaben oder denen, auch de facto, die Führung und Kontrolle der Körperschaft obliegt; b) von Personen, die direkt unter der Leitung oder Aufsicht der unter Punkt a) genannten Personen stehen*".

können, die Personen zugeschrieben werden, welche im Sinne von Art. 5 des Dekrets mit der Gesellschaft funktionell verbunden sind.

Die verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaft ist jedoch ausgeschlossen, wenn die Gesellschaft, unter anderem, vor der Begehung der Straftaten Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 übernommen und effizient umgesetzt hat, die geeignet sind, diese Straftaten zu verhindern; Solche Modelle können auf Basis von Verhaltenskodizes (Richtlinien) übernommen werden, die von den repräsentativen Wirtschaftsverbänden, darunter etwa Confindustria, ausgearbeitet wurden, und müssen dem Justizministerium mitgeteilt werden.

Die verwaltungsrechtliche Haftung ist in jedem Fall ausgeschlossen, wenn die Führungsspitzen und/oder ihre Untergebenen in ausschließlicher Eigeninteresse oder im Interesse von Dritten gehandelt haben.

1.2. Art der Haftung

In Bezug auf die Art der verwaltungsrechtlichen Haftung gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 hebt der erläuternde Bericht zum Dekret die *“Schaffung eines dritten Genus hervor, das die Wesenszüge des Strafrechtssystems mit dem des Verwaltungsrechts verbindet im Versuch, die Gründe der präventiven Wirkung mit den, noch weniger greifbaren, der maximalen Garantie in Einklang zu bringen”*.

Das Gv.D. Nr. 231/2001 hat in der Tat in unsere Rechtsordnung eine Haftungsform der Gesellschaften "verwaltungsrechtlicher" Art eingeführt – entsprechend Art. 27, Absatz eins unserer Verfassung *“Die strafrechtliche Haftung ist persönlich”* – aber mit zahlreichen Berührungspunkten mit einer "strafrechtlichen" Haftung.

1.3. Straftäter: Personen in führender Position und Personen, die der Leitung anderer unterstehen

Wie bereits oben angeführt, haftet die Gesellschaft gemäß dem Gv.D. Nr. 231/2001 für die Straftaten, die in ihrem Interesse oder zu ihrem Vorteil begangen wurden:

- von "Personen, welche die rechtliche Vertretung, Verwaltung oder Leitung der Gesellschaft oder einer Organisationseinheit, die über finanzielle und funktionale Autonomie verfügt, innehaben oder denen, auch de facto, die Führung und Kontrolle der Körperschaft obliegt" (die oben definierten Personen "in Spitzenposition" oder "Führungsspitze"; Art. 5, Absatz 1, Buchst. a) des Gv.D. Nr. 231/2001);
- von Personen, die der Leitung oder der Aufsicht der Führungspersonen unterstehen (die sogen. Personen, die der Leitung anderer unterstehen; Art. 5, Absatz 1, Buchst. b) des Gv.D. Nr. 231/2001).

Es ist außerdem angebracht, nochmals zu betonen, dass die Gesellschaft wie vom Gesetzgeber ausdrücklich vorgesehen (Art. 5, Absatz 2, des Gv.D. Nr. 231/2001) nicht haftet, wenn die oben genannten Personen ausschließlich im Eigeninteresse oder im Interesse von Dritten gehandelt haben.³

³ Der erläuternde Bericht zum Gv.D. Nr. 231/2001 bekräftigt im Teil zu Art. 5, Absatz 2, Gv.D. Nr. 231/2001, Folgendes: *“Der zweite Absatz von Artikel 5 des Schemas entlehnt von Buchst. e) der Ermächtigung die Schlussklausel und schließt die Haftung der juristischen Person aus, wenn die natürlichen Personen (gleich ob in Führungsposition oder untergeben) ausschließlich im Eigeninteresse oder im Interesse von Dritten gehandelt haben. Die Norm prangert den Fall eines “Bruchs” des Schemas der Willensbildung bei juristischen Personen an; Sie bezieht sich also auf den Fall, dass die Straftat der natürlichen Person in keiner Weise auf die Körperschaft zurückführbar ist, da sie nicht einmal im Interesse derselben begangen wurde. Und man beachte, dass der Richter, wenn solcherart die Nichtbeteiligung der juristischen Person offenkundig wird, auch nicht zu überprüfen braucht, ob die juristische Person vielleicht einen Vorteil daraus gezogen habe (die Bestimmung wirkt daher in Abweichung vom ersten Absatz).”*

1.4. Ausschluss der Haftung kraft der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle

Ein grundlegender Aspekt des Gv.D. Nr. 231/2001 ist die Befreiung von der Haftung aufgrund der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle der Gesellschaft.

Falls die Straftat von einer Person in Spitzenposition begangen wurde, haftet die Gesellschaft tatsächlich nicht, wenn Sie beweisen kann, dass (Art. 6, Absatz 1, Gv.D. Nr. 231/2001):

- a) das Führungsorgan vor der Begehung der Straftat Organisationsmodelle genehmigt und eingeführt hat, welche zur Verhinderung von Straftaten, wie diejenige, die begangen wurde, geeignet sind;
- b) die Aufgabe, über Effektivität und Einhaltung der Organisationsmodelle zu wachen und für deren Anpassung Sorge zu tragen, einem Organ der Gesellschaft übertragen wurde, welches über unabhängige Initiativ- und Kontrollbefugnisse verfügt;
- c) die Personen die Tat begangen haben, indem sie in betrügerischer Absicht die Organisations- und Verwaltungsmodelle umgangen haben;
- d) das Aufsichtsorgan seine Tätigkeit nicht unterlassen oder in unzureichender Weise ausgeübt hat.

Im Fall einer Straftat, die von Führungspersonen begangen wurde, besteht also gegenüber der Gesellschaft eine Haftungsvermutung aufgrund der Tatsache, dass solche Personen die Politik, und damit den Willen der Körperschaft, ausdrücken und repräsentieren. Diese Vermutung kann jedoch ausgeschlossen werden, wenn es der Gesellschaft gelingt, ihre Nichtbeteiligung an den Taten, die der Führungsperson zur Last gelegt werden, zu beweisen, indem sie das Bestehen der oben aufgelisteten Voraussetzungen, die untereinander zusammenwirken, nachweist und demzufolge beweist, dass sich das Begehen der Straftat nicht aus einem "organisatorischen Eigenverschulden" ergeben hat⁴.

Im Fall einer Straftat hingegen, die von Personen, die der Leitung oder Aufsicht anderer unterstehen, begangen wurde, haftet die Gesellschaft, wenn das Begehen der Straftat durch die Verletzung der Leitungs- oder Aufsichtspflichten ermöglicht wurde, zu deren Einhaltung die Gesellschaft verpflichtet ist⁵.

In jedem Fall ist die Verletzung der Leitungs- oder Aufsichtspflichten ausgeschlossen, wenn die Gesellschaft vor dem Begehen der Straftat ein Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell eingeführt und effizient umgesetzt hat, das geeignet ist, Straftaten wie diejenige, die begangen wurde, zu verhindern.

Im Fall einer Straftat, die von einer Person begangen wurde, welche der Leitung oder der Aufsicht einer Führungsperson untersteht, kommt es zu einer Umkehr der Beweislast. Die Anklage muss im vom erwähnten Art. 7 vorgesehenen Fall beweisen, dass keine Einführung und effiziente Umsetzung eines Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells erfolgt ist, das geeignet ist, Straftaten wie jene, die begangen wurde, zu verhindern.

⁴ Der erläuternde Bericht zum Gv.D. Nr. 231/2001 drückt sich diesbezüglich wie folgt aus: "Für die Zwecke der Haftung der Körperschaft muss also nicht nur gegeben sein, dass die Straftat auf der objektiven Ebene mit ihr in Verbindung gebracht werden kann (die Bedingungen, unter denen sie auftritt, sind, wie gesehen wurde, durch Artikel 5 geregelt); darüber hinaus muss die Straftat auch einen Ausdruck der Unternehmenspolitik darstellen oder zumindest aus einem organisatorischen Verschulden entspringen". Und weiter: "Es wird von der (empirisch begründeten) Vermutung ausgegangen, dass im Fall einer von einer Führungsperson begangenen Straftat die "subjektive" Voraussetzung für die Haftung der Körperschaft [oder das sogen. "organisatorische Verschulden" der Körperschaft] erfüllt sei, sobald die Führungsperson die Politik der Körperschaft ausdrückt und repräsentiert; wo dies nicht gegeben ist, liegt es an der Gesellschaft, ihre Nichtbeteiligung nachzuweisen, und das kann sie nur tun, indem sie das Vorhandensein einer Reihe von untereinander zusammenwirkenden Voraussetzungen beweist."

⁵ Art. 7, Absatz 1 des Gv.D. Nr. 231/2001: "Personen, die der Leitung anderer unterstehen, und Organisationsmodelle der Körperschaft – Im von Artikel 5, Absatz 1, Buchstabe b) vorgesehenen Fall ist die Körperschaft haftbar, wenn das Begehen der Straftat durch eine Nichteinhaltung der Leitungs- oder Aufsichtspflichten ermöglicht wurde".

Das Gv.D. Nr. 231/2001 skizziert den Inhalt der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle, die gemäß Art. 6, Absatz 2, je nach Ausmaß der delegierten Befugnisse und des Risikos der Begehung von Straftaten, folgende Voraussetzungen erfüllen müssen:

- die Tätigkeitsbereiche, in denen Straftaten begangen werden können, ermitteln;
- spezifische Protokolle zur Bildung und Durchführung der Entscheidungen der Gesellschaft in Hinblick auf die Verhinderung der Straftaten vorsehen;
- Modalitäten für die Verwaltung der finanziellen Ressourcen ermitteln, die geeignet sind, das Begehen der Straftaten zu verhindern;
- Informationsverpflichtungen gegenüber dem Kontrollorgan vorsehen, welches das Funktionieren und die Einhaltung der Modelle überwachen soll;
- ein Disziplinarsystem einführen, das geeignet ist, die Nichteinhaltung der im Modell angegebenen Maßnahmen zu ahnden.

Gemäß Art. 6 c. 2-bis müssen außerdem die Modelle - nach Maßgabe des gesetzvertretenden Dekrets zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 - die internen Kanäle für die Meldung der Verstöße, das Verbot von Repressalien und das gemäß Abs. 2 Buchs. e) eingeführte Disziplinarsystem vorsehen.

Art. 7, Absatz 4, des Gv.D. Nr. 231/2001 legt außerdem die Voraussetzungen der effizienten Umsetzung der Organisationsmodelle fest:

- die regelmäßige Überprüfung und eventuelle Änderung des Modells, wenn bedeutende Verletzungen der Vorschriften entdeckt werden, oder wenn Veränderungen in der Organisation und in den Tätigkeiten erfolgen;
- ein Disziplinarsystem, das geeignet ist, die Nichteinhaltung der im Modell angegebenen Maßnahmen zu ahnden.

1.5. Straftatbestände gemäß Gv.D. 231/2001

Auf Grundlage des Gv.D. Nr. 231/2001 kann die Körperschaft **nur für vom Gv.D. Nr. 231/2001 ausdrücklich angeführte Straftaten** haftbar gemacht werden, **wenn sie in ihrem Interesse oder zu ihrem Vorteil von den** gemäß Art. 5, Absatz 1 desselben Dekrets **qualifizierten Personen** begangen wurden, oder im Fall von spezifischen gesetzlichen Bestimmungen, die auf das Dekret verweisen, wie dies bei Art. 10 des Gesetzes 146/2006 der Fall ist.

Der beiliegende Straftatenkatalog (Anhang A), der für die Durchführung der Risikoanalyse (Anhang B1) herangezogen wurde, ist in Straftatenfamilien unterteilt, für die jeweils die spezifischen Straftatbestände aufgeführt sind.

1.6. Strafmaßnahmen

Die Art. 9-23 des Gv.D. Nr. 231/2001 sehen zu Lasten der Gesellschaft als Folge des Begehens oder versuchten Begehens der oben genannten Straftaten folgende Sanktionen vor:

- Geldstrafe (und vorläufige Austauschpfändung als Sicherstellung);
- Tätigkeitsverbot (auch als vorbeugende Maßnahme anwendbar) mit einer Dauer von nicht unter drei Monaten und nicht über zwei Jahren (mit der Klarstellung, dass im Sinne von Art. 14, Absatz 1, Gv.D. Nr. 231/2001, *“Die Verbotssanktionen die bestimmte Tätigkeit zum Gegenstand haben, auf die sich das Vergehen der Körperschaft bezieht”*), die ihrerseits aus Folgendem bestehen können:
 - Ausübungsverbot der Tätigkeit;
 - Aussetzung oder Widerruf der Genehmigungen, Lizenzen oder Konzessionen, die für das Begehen des Verbrechens funktionell sind;
 - Verbot, Verträge mit der öffentlichen Verwaltung zu schließen, außer für den Erhalt der Leistungen eines öffentlichen Dienstes;

- Ausschluss bzw. eventueller Widerruf von Begünstigungen, Finanzierungen, Beiträgen oder finanziellen Unterstützungen;
- Werbeverbot für Waren oder Dienstleistungen;
- Einziehung (und vorbeugende Beschlagnahme als Sicherstellung);
- Veröffentlichung des Urteils (im Fall der Anwendung einer Verbotssanktion).

Die Geldstrafe wird vom Strafrichter mittels eines auf "Quoten" basierenden Systems, das zahlenmäßig nicht unter hundert und nicht höher als tausend ist, und mit einem Betrag festgelegt, der zwischen einem Minimum von 258,22 Euro und einem Maximum von 1.549,37 Euro variieren kann. Bei der Bemessung der Geldstrafe bestimmt der Richter Folgendes:

- Die Anzahl der Quoten unter Berücksichtigung der Schwere der Tat, des Grades der Haftung der Gesellschaft sowie der Tätigkeit, die zur Beseitigung oder Dämpfung der Folgen der Tat und zur Verhinderung von weiteren Straftaten ausgeführt wird;
- Den Betrag der einzelnen Quote auf Basis der wirtschaftlichen Bedingungen und Vermögensverhältnisse der Gesellschaft.

Die Verbotssanktionen werden nur in Bezug auf Straftaten angewandt, für die sie ausdrücklich vorgesehen sind und nur insoweit, als eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- a) Die Gesellschaft hat aus der Vollendung der Straftat einen bedeutenden Gewinn gezogen und die Straftat wurde von Personen in Führungsposition oder auch von Personen verübt, die der Leitung anderer unterstanden, wobei in diesem letzteren Fall das Begehen der Straftat durch schwere organisatorische Mängel bestimmt oder erleichtert wurde;
- b) Im Fall einer Wiederholung der Straftaten⁶.

Der Richter bestimmt die Art und die Dauer der Verbotssanktion und beurteilt, ob die einzelnen Sanktionen geeignet sind, um Straftaten wie die begangene zu verhindern, und kann sie nötigenfalls zusammen verhängen (Art. 14, Absatz 1 und Absatz 3, Gv.D. Nr. 231/2001).

Die Sanktionen des Ausübungsverbots der Tätigkeit, des Verbots, Verträge mit der öffentlichen Verwaltung abzuschließen, und des Werbeverbots für Waren oder Dienstleistungen können - in den schwereren Fällen - endgültig verhängt werden⁷. Es wird außerdem auf die mögliche Fortführung der Tätigkeit der Gesellschaft (anstelle der Verhängung der Sanktion) durch einen Kommissar hingewiesen, der vom Richter im Sinne und zu den Bedingungen des Art. 15 des Gv.D. Nr. 231/2001 bestellt wird.⁸

⁶ Art. 13, Absatz 1, Buchstaben a) und b) Gv.D. Nr. 231/2001. Diesbezüglich siehe auch Art. 20 Gv.D. Nr. 231/2001, in dessen Sinne gilt: *„Eine Wiederholung liegt vor, wenn die für ein von einer Straftat abhängiges Unrecht bereits mindestens einmal verurteilte Körperschaft in den fünf Jahren nach der rechtskräftigen Verurteilung ein weiteres begeht.“*

⁷ Siehe diesbezüglich Art. 16 Gv.D. Nr. 231/2001, gemäß dem: *„1. Das endgültige Ausübungsverbot der Tätigkeit verhängt werden kann, wenn die Körperschaft einen bedeutenden Gewinn aus der Straftat gezogen hat und bereits mindestens drei Mal in den letzten sieben Jahren zu einem zeitweiligen Ausübungsverbot der Tätigkeit verurteilt wurde. 2. Der Richter gegenüber der Körperschaft das Verbot, Verträge mit der öffentlichen Verwaltung abzuschließen, oder ein Werbeverbot für Waren oder Dienstleistungen, wenn die Körperschaft in den letzten sieben Jahren mindestens drei Mal zur gleichen Strafe verurteilt wurde, in endgültiger Form als Strafe verhängen kann. 3. Wenn die Körperschaft oder eine ihrer Organisationseinheiten stetig zum einzigen oder vorwiegenden Zweck benutzt wird, das Begehen von Straftaten zu ermöglichen oder zu erleichtern, für welche ihre Haftung vorgesehen ist, wird immer das endgültige Ausübungsverbot der Tätigkeit verhängt, und die von Artikel 17 vorgesehenen Bestimmungen kommen nicht zur Anwendung“.*

⁸ Siehe Art. 15 des Gv.D. Nr. 231/2001: *„Gerichtlicher Kommissar – Wenn die Voraussetzungen für die Anwendung einer Verbotssanktion bestehen, welche die Unterbrechung der Tätigkeit der Körperschaft bedingt, verfügt der Richter anstelle der Anwendung der Sanktion die Weiterführung der Tätigkeit der Körperschaft durch einen Kommissar für einen Zeitraum, welcher der Dauer der Verbotsstrafe entspricht, die verhängt worden wäre, sofern mindestens eine der folgenden Bedingungen gegeben ist: a) Die Körperschaft übt eine öffentliche Dienstleistung oder eine Dienstleistung des öffentlichen Bedarfs aus, deren Unterbrechung einen schweren Nachteil für das Gemeinwesen bewirken kann; b) Die Unterbrechung der Tätigkeit der Körperschaft kann angesichts ihrer Größe und der wirtschaftlichen Lage des Staatsgebietes, in dem sie liegt, bedeutende Auswirkungen auf die Beschäftigungslage haben. Mit dem Urteil, das die Weiterführung der Tätigkeit anordnet, nennt der Richter die Aufgaben und die Befugnisse des Kommissars unter Berücksichtigung der spezifischen Tätigkeit, bei der das Unrecht durch die Körperschaft begangen wurde. Der Kommissar sorgt im Rahmen der vom Richter angegebene Aufgaben und Befugnisse für die Einführung und die wirksame Umsetzung der Organisations- und Kontrollmodelle, die geeignet sind, Straftaten wie jene, die begangen wurde, zu verhindern. Er darf ohne Erlaubnis des Richters keine außerordentlichen Verwaltungsakte durchführen. Der Gewinn aus der Weiterführung der Tätigkeit wird konfisziert. Die Weiterführung der Tätigkeit durch den Kommissar kann nicht verfügt werden, wenn die Unterbrechung der Tätigkeit aus der endgültigen Anwendung einer Verbotssanktion folgt“.*

1.7. Versuch

Bei der Begehung der auf Grundlage des Gv.D. Nr. 231/2001 geahndeten Delikte in Form eines Versuchs, werden die Geldstrafen (hinsichtlich des Betrags) und die Verbotssanktionen (hinsichtlich der Dauer) um ein Drittel bis um die Hälfte der Strafe reduziert.

Die Verhängung von Sanktionen ist in den Fällen ausgeschlossen, in denen die Körperschaft die Durchführung der Handlung oder die Realisierung des Ereignisses willentlich verhindert (Art. 26 Gv.D. Nr. 231/2001).

1.8. Veränderungen in der Körperschaftsstruktur

Die Art. 28-33 des Gv.D. Nr. 231/2001 regeln die Auswirkung von geänderten Umständen in Verbindung mit Umwandlung, Fusion, Abspaltung und Abtretung eines Unternehmens auf die Vermögenshaftung der Körperschaft⁹.

Im Fall einer Umwandlung bleibt (entsprechend der Natur dieser Einrichtung, die eine einfache Änderung des Gesellschaftstyps impliziert, ohne dass die ursprüngliche juristische Person ausgelöscht wird) die Haftung der Körperschaft für die Straftaten bestehen, die vor dem Datum des Inkrafttretens der Umwandlung begangen wurden (Art. 28 Gv.D. Nr. 231/2001).

Im Fall einer Fusion haftet die Körperschaft, die aus der Fusion hervorgeht (auch durch Eingliederung) für die Straftaten, für welche die an der Fusion beteiligten Körperschaften haftbar gewesen waren (Art. 29 des Gv.D. Nr. 231/2001).

Art. 30 des Gv.D. Nr. 231/2001 sieht vor, dass im Fall einer teilweisen Abspaltung die abgespaltete Gesellschaft für die Straftaten haftbar bleibt, die vor dem Datum des Inkrafttretens der Abspaltung begangen wurden.

Die von der (sowohl gesamten wie auch teilweisen) Abspaltung begünstigten Körperschaften sind solidarisch zur Zahlung der Geldstrafen verpflichtet, die von der gespaltenen Gesellschaft für Straftaten geschuldet werden, welche vor dem Datum begangen wurden, zu dem die Abspaltung wirksam geworden ist. Die Obergrenze bildet der Istwert des auf die einzelne Körperschaft übertragenen Reinvermögens.

Diese Grenze gilt nicht für die begünstigten Gesellschaften, denen der Tätigkeitszweig, in dessen Rahmen die Straftat begangen wurde, auch nur teilweise, übertragen wurde.

1.9. Im Ausland begangene Straftaten

Die Körperschaft kann in Italien für die - im Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten - Straftaten haftbar gemacht werden, die im Ausland begangen wurden (Art. 4 Gv.D. Nr. 231/2001)¹⁰.

⁹ Der Gesetzgeber hat zwei gegensätzliche Erfordernisse berücksichtigt: einerseits zu vermeiden, dass solche Vorgänge ein Instrument darstellen können, um bequem die verwaltungsrechtliche Haftung der Körperschaft zu umgehen, und andererseits die Umstrukturierung ohne Umgehungsabsicht nicht unter Strafe zu stellen.

Der erläuternde Bericht zum Dekret bekräftigt *„Das Maximalkriterium dem diesbezüglich gefolgt wurde, ist die Regelung der Art der Geldstrafen entsprechend den vom Zivilgesetzbuch vorgegebenen Prinzipien in Bezug auf die Allgemeinheit der übrigen Verbindlichkeiten der ursprünglichen Körperschaft, wobei umgekehrt die Verbindung der Verbotssanktionen mit dem Tätigkeitszweig beibehalten wird, in dessen Rahmen die Straftat begangen wurde“*.

¹⁰ Der erläuternde Bericht zum Gv.D. Nr. 231/2001 hebt die Notwendigkeit hervor, eine häufig auftretende kriminelle Situation nicht straffrei zu lassen, auch zum Zweck, eine leichte Umgehung des gesamten gegenständlichen Regelwerks zu vermeiden. Art. 4 des Gv.D. Nr. 231/2001 sieht Folgendes vor: *„1. In den Fällen und unter den Bedingungen, die von den Artikeln 7, 8, 9 und 10 des Strafgesetzbuchs vorgesehen sind, haften die Körperschaften, die ihren Hauptsitz im Staatsgebiet haben, auch für Straftaten, die im Ausland begangen wurden, falls der Staat des Ortes, an dem die Straftat begangen wurde, nicht gegen sie vorgeht. 2. In den Fällen, in denen das Gesetz eine Bestrafung des Täters auf Antrag des Justizministers vorsieht, wird gegen die Körperschaft nur vorgegangen, wenn der Antrag auch gegen Letztere formuliert ist.“*

Die Voraussetzungen, auf die sich die Haftung der Körperschaft für im Ausland begangene Straftaten gründet, sind:

- (i) Die Straftat muss von einer im Sinne des Art. 5, Absatz 1, des Gv.D. Nr. 231/2001 mit der Körperschaft funktionell verbundenen Person begangen worden sein;
- (ii) Die Körperschaft muss ihren Hauptsitz auf italienischem Staatsgebiet haben;
- (iii) Die Körperschaft kann nur in den Fällen und unter den von den Art. 7, 8, 9, 10 StGB vorgesehenen Bedingungen haftbar gemacht werden (in Fällen, in denen das Gesetz die Bestrafung des Täters - als natürliche Person - auf Antrag des Justizministers vorsieht, wird gegen die Körperschaft nur vorgegangen, wenn der Antrag auch gegen die Körperschaft selbst formuliert ist)¹¹ und, auch in Befolgung des Legalitätsprinzips gemäß Art. 2 des Gv.D. Nr. 231/2001, nur angesichts von Straftaten, für die ihre Haftung von einer *ad hoc* Gesetzesbestimmung vorgesehen ist;
- (iv) die Fälle und die Bedingungen gemäß den vorgenannten Artikeln des Strafgesetzbuchs, wenn der Staat des Ortes, an dem die Tat begangen wurde, nicht gegen die Körperschaft vorgeht.

1.10. Ermittlungsverfahren der Straftat

Die Haftung für ein verwaltungsrechtliches Vergehen infolge einer Straftat wird im Rahmen eines Strafverfahrens ermittelt. Diesbezüglich sieht Art. 36 des Gv.D. Nr. 231/2001 Folgendes vor *“Die Zuständigkeit für die Erkennung der verwaltungsrechtlichen Vergehen der Körperschaft kommt dem Strafrichter zu, der für die Straftaten zuständig ist, infolge derer diese begangen wurden. Beim Ermittlungsverfahren des verwaltungsrechtlichen Vergehens der Körperschaft werden die Bestimmungen über die Zusammensetzung des Gerichts und die damit verbundenen Prozessbestimmungen bezüglich der Straftaten eingehalten, infolge derer das verwaltungsrechtliche Vergehen begangen wurde”*.

Eine weitere, von Gründen der Effizienz, Einheitlichkeit und Sparsamkeit bei Prozessen gekennzeichnete Regel, ist die der obligatorischen Zusammenführung der Verfahren: Der Prozess gegen die Körperschaft muss nach Möglichkeit mit dem Strafprozess vereint bleiben, der gegen die natürliche Person eingeleitet wurde, die Urheberin der Straftat ist, welche die Voraussetzung für die Haftung der Körperschaft bildet (Art. 38 des Gv.D. Nr. 231/2001). Diese Regel steht in Einklang mit der Bestimmung des Art. 38, Absatz 2 des Gv.D. Nr. 231/2001, die, umgekehrt, jene Fälle regelt, in denen das Verfahren wegen des verwaltungsrechtlichen Vergehens getrennt geführt wird¹². Die

¹¹ *Der Ausländer, der im Ausland eine nicht unter Ziffer 1 des vorhergehenden Artikels fallende politische Straftat begeht, wird auf Ersuchen des Justizministers nach italienischem Recht bestraft. Handelt es sich um eine auf Antrag der verletzten Person strafbare Handlung, bedarf es, außer diesem Antrag, auch des Strafantrags. Im Sinne des Strafgesetzes ist eine politische Straftat jede Straftat, die ein politisches Interesse des Staates oder ein politisches Recht des Staatsangehörigen verletzt. Als politische Straftat gilt auch das gemeine Vergehen, das ganz oder teilweise durch politische Beweggründe bestimmt ist.* Art. 9 StGB: *“Gemeines Vergehen des Staatsangehörigen im Ausland – Der Staatsangehörige, der, außer den in den beiden vorhergehenden Artikeln bezeichneten Fällen, im Ausland eine Straftat begeht, für die das italienische Gesetz lebenslange Gefängnisstrafe oder Gefängnisstrafe im Mindestmaß nicht unter drei Jahren androht, wird nach diesem Gesetz bestraft, sofern er sich innerhalb des Staatsgebietes aufhält. Handelt es sich um eine Straftat, für die eine die persönliche Freiheit beschränkende Strafe von geringerer Dauer angedroht ist, wird der Täter auf Ersuchen des Justizministers oder auf Antrag oder Strafantrag der verletzten Person bestraft. Handelt es sich in den von den vorhergehenden Bestimmungen vorgesehenen Fällen um eine Straftat zum Nachteil der Europäischen Gemeinschaft, eines ausländischen Staates oder eines Ausländers, wird der Täter auf Ersuchen des Justizministers bestraft, sofern seine Auslieferung nicht bewilligt oder von der Regierung des Staates, in dem er das Verbrechen begangen hat, nicht angenommen worden ist.”* Art. 10 StGB: *“Gemeines Vergehen des Ausländers im Ausland – Der Ausländer, der, außer in den Fällen, die in den Artikeln 7 und 8 bezeichnet sind, im Ausland zum Nachteil des Staates oder eines Staatsangehörigen eine Straftat begeht, für die das italienische Gesetz lebenslange Gefängnisstrafe oder Gefängnisstrafe nicht unter einem Jahr androht, wird nach diesem Gesetz bestraft, wenn er sich im Staatsgebiet aufhält und ein Ersuchen des Justizministers oder ein Antrag oder Strafantrag der verletzten Person vorliegt. Wurde die Straftat zum Nachteil der Europäischen Gemeinschaft, eines ausländischen Staates oder eines Ausländers begangen, wird der Täter auf Ersuchen des Justizministers nach italienischem Recht bestraft, unter der Voraussetzung, dass 1) er sich innerhalb des Staatsgebietes aufhält; 2) es sich um eine Straftat handelt, für die lebenslange Gefängnisstrafe oder Gefängnisstrafe im Mindestmaß nicht unter drei Jahren angedroht ist; 3) seine Auslieferung nicht bewilligt oder von der Regierung des Staates, in dem er die Straftat begangen hat, oder des Staates, dem er angehört, nicht angenommen worden ist.”*

¹² Art. 38, Absatz 2, Gv.D. Nr. 231/2001: *“Ein getrenntes Verfahren wegen des verwaltungsrechtlichen Vergehens der Körperschaft wird nur geführt, wenn: a) die Einstellung des Verfahrens im Sinne von Artikel 71 der Strafprozessordnung angeordnet wurde [Einstellung des Verfahrens wegen Geschäftsunfähigkeit des Angeklagten, Anm.d.R.]; b) das Schnellverfahren angewandt wurde oder die Anwendung der Strafe im Sinne des Art. 444 der Strafprozessordnung entschieden wurde [Anwendung der Strafe auf Antrag, Anm.d.R.], oder wenn*

Körperschaft nimmt am Strafverfahren mit ihrem gesetzlichen Vertreter teil, außer dieser ist der Straftat angeklagt, infolge derer das verwaltungsrechtliche Vergehen begangen wurde; Erscheint der gesetzliche Vertreter nicht, wird die Körperschaft vom Verteidiger vertreten (Art. 39, Absätze 1 und 4 des Gv.D. Nr. 231/2001).

1.11. Von den Berufsverbänden der Körperschaften erstellte Verhaltenskodizes

Art. 6, Absatz 3, des Gv.D. Nr. 231/2001 sieht Folgendes vor: *“Die Organisations- und Verwaltungsmodelle können unter Gewährleistung der Erfordernisse gemäß Absatz 2 auf Grundlage von Verhaltenskodizes angewandt werden, die von den Berufsverbänden der Körperschaften erstellt wurden. Diese werden dem Justizminister mitgeteilt, der in Absprache mit den zuständigen Ministerien innerhalb von dreißig Tagen Bemerkungen zur Tauglichkeit der Modelle zur Verhinderung der Straftaten formulieren kann”.*

Confindustria hat die *“Richtlinien für den Aufbau der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle gemäß Gv.D. Nr. 231/2001”* festgelegt, die am 7. März 2002 verbreitet, am 3. Oktober 2002 mit einem Anhang zu den sogen. Straftaten gesellschaftsrechtlicher Art (eingeführt in das Gv.D. Nr. 231/2001 mit dem Gv.D. Nr.61/2002) ergänzt, am 24. Mai 2004 aktualisiert und dem Justizministerium am 18. Februar 2008 für die Anpassungen übermittelt wurden, mit dem Ziel, Angaben über geeignete Maßnahmen zur Verhinderung der Begehung der neuen Vortaten Marktmissbrauch, Praktiken der Verstümmelung der weiblichen Genitalien, organisierte transnationale Kriminalität, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, und Maßnahmen gegen Geldwäsche (Aktualisierung am 31. März 2008) zu liefern. Am 2. April 2008 hat der Justizminister das Prüfverfahren der neuen Version der *“Richtlinien von Confindustria für die Erstellung der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle gemäß Gv.D. Nr. 231/2001”* (im Folgenden *“Richtlinien von Confindustria”*) abgeschlossen, und im März 2014 wurde also eine neue Version der Richtlinien von Confindustria veröffentlicht. Zuletzt hat das Justizministerium am 1. Juli 2021 die neue Version der Leitlinien von Confindustria vom Juni 2021 genehmigt: Die Aktualisierung betraf sowohl den allgemeinen Teil als auch den Sonderteil und umfasste spezifische Überarbeitungen in mehreren Bereichen. Im allgemeinen Teil betrafen die wichtigsten Neuerungen die Whistleblowing-Regelung, Aktualisierungen im Zusammenhang mit dem sogenannten „Spazzacorrotti-Gesetz“ und die mögliche Bevorzugung eines integrierten Compliance-Ansatzes. Im Sonderteil wurden die Leitlinien um Absätze ergänzt, die sich mit den neuen Arten von Straftatbeständen laut Gv.D. 231 befassen (z. B. Bestechung zwischen Privatpersonen, illegale Anwerbung unterbezahlter landwirtschaftlicher Arbeitskräfte (sog. „caporalato“), Marktmissbrauch, Eigengeldwäsche und Geldwäsche, rechtswidrige Beeinflussung, Steuerdelikte, Schmuggel, Amtsunterschlagung). Dieses Dokument liefert unter anderem methodische Angaben für die Feststellung der sensiblen Bereiche (Branche/Aktivität, in deren Rahmen Straftaten begangen werden können) für die Planung eines Kontrollsystems (die sogen. Protokolle für die Planung der Bildung und Umsetzung der Entscheidungen der Körperschaft) und für die Inhalte des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells.

Insbesondere schlagen die Richtlinien von Confindustria den angeschlossenen Gesellschaften die Anwendung von Verfahren für Risikobeurteilung und Risikomanagement vor und sehen für die Festlegung des Modells folgende Phasen vor:

- Ermittlung der sensiblen Bereiche und der Protokolle;
- Anwendung einiger allgemeiner Instrumente, von denen die wichtigsten ein Ethikkodex in Bezug auf die Straftaten gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 und ein Disziplinarsystem sind;
- Ermittlung der Kriterien für die Wahl des Aufsichtsorgans, Angabe der an das Organ gestellten Anforderungen, Aufgaben und Befugnisse und Informationspflichten.

der Strafbefehl ausgesprochen wurde; c) wenn die Einhaltung der Prozessbestimmungen dies notwendig macht.” Der Vollständigkeit halber wird außerdem auf Art. 37 des Gv.D. Nr. 231/2001 verwiesen, in dessen Sinne “Keine Ermittlung des verwaltungsrechtlichen Vergehens der Körperschaft erfolgt, wenn das Strafverfahren gegen den Straftäter wegen Fehlens einer Voraussetzung für das Verfahren nicht eröffnet oder fortgesetzt werden kann” (d.h. die in Titel III von Buch V StPO vorgesehenen Bedingungen: Klageschrift, Verfahrensantrag oder Genehmigung zum Fortsetzen des Verfahrens, jeweils behandelt von den Art. 336, 341, 342, 343 StPO).

Bei der Erstellung dieses Modells hat sich die Alperia Ecoplus GmbH hauptsächlich an den erwähnten Richtlinien von Confindustria wie auch an den Verhaltenskodizes der wichtigsten Berufsverbände und an den Best Practices entsprechend der verschiedenen Tätigkeitsbereiche orientiert. Die eventuellen Abweichungen von bestimmten Punkten der Richtlinien von Confindustria entsprechen der Notwendigkeit, die organisatorischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen an die Tätigkeit, die von der Gesellschaft ausgeübt wird, und an den Kontext anzupassen, in dem sie tätig ist.

1.12. Eignungsprüfung

Die Feststellung der Haftung der Gesellschaft, die dem Strafrichter obliegt, erfolgt mittels:

- Überprüfung des Vorliegens der Vortat für die Haftung der Gesellschaft;
- Eignungsprüfung der übernommenen Organisationsmodelle.

Die Prüfung der theoretischen Eignung des Organisationsmodells zur Verhinderung der Straftaten gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 durch den Richter wird nach dem Kriterium der sogen. "Ex-Post-Prognose" durchgeführt.

Das Tauglichkeitsurteil wird im Wesentlichen nach einem *ex ante* Kriterium formuliert, bei dem sich der Richter idealerweise in die Unternehmenswirklichkeit zu dem Zeitpunkt versetzt, zu dem die Straftat stattgefunden hat, um die Schlüssigkeit des übernommenen Modells zu prüfen. Mit anderen Worten, das Organisationsmodell wird als "geeignet zur Verhinderung der Straftaten" beurteilt, wenn es vor der Begehung der Straftat als so beschaffen erachtet werden konnte und musste, dass es mit vernünftiger Sicherheit das Risiko der Begehung der Straftat, die danach begangen wurde, vollständig beseitigt oder zumindest minimiert.

KAPITEL 2 – CORPORATE GOVERNANCE UND HAFTUNG

2.1. Die Alperia Ecoplus GmbH

Die Alperia Ecoplus GmbH (im Folgenden auch “Alperia Ecoplus” oder “ Ecoplus” genannt), die am 1. Juli 2016 gegründet wurde, als die Gesellschaft Ecotherm GmbH ihren Namen in Alperia Ecoplus GmbH änderte, ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Alperia AG, einer Gesellschaft mit öffentlicher Beteiligung, deren Aktien von der Autonomen Provinz Bozen, von der Gemeinde Bozen, der Gemeinde Meran und von der Gesellschaft SELFIN GmbH gehalten werden, in der Südtiroler Gemeinden und Bezirke (Anhang C – Handelskammerauszug) vereint sind.

Die derzeit von Alperia Ecoplus satzungsgemäß ausgeübten Tätigkeiten sind die Folgenden:

- Erzeugung, Betrieb, Umwandlung, Austausch und Bilanzierung, Transport, Kauf und Verkauf von Wärme und Strom;
- Projektierung, Finanzierung, Bau und Betrieb der entsprechenden technischen Anlagen und Einrichtungen, insbesondere von Heizwerken

Die Alperia Ecoplus GmbH hat seinen Sitz in Bozen (BZ).

Die Alperia Gruppe, zu der das Unternehmen gehört, verfolgt ein Leistungsniveau, das darauf abzielt, ihre Stakeholder voll und ganz zufrieden zu stellen, indem sie alle Initiativen in eine Perspektive der nachhaltigen Entwicklung einbettet, um sich in den Bereichen Energie, Fernwärme, Netzdienstleistungen und Smart Region hervorzutun und sich an der Dynamik der wachsenden Wettbewerbsfähigkeit und Komplexität sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu orientieren. Die Gruppe ist auch im Energiehandel tätig und ist in 6 „Business Units“ gegliedert.

Die Alperia Ecoplus GmbH ist insbesondere in der Business Unit **Wärme und Services** tätig.

2.2. Die Governance-Organe der Alperia Ecoplus GmbH

Gesellschafterversammlung

Die Gesellschafterversammlung:

- bestellt und widerruft das Verwaltungsorgan und das Kontrollorgan innerhalb der Grenzen und nach den Modalitäten, die in der Satzung festgelegt sind, und legt die ihnen zustehende Vergütung fest;
- beschließt über die Änderungen der Gründungsurkunde oder der Satzung;
- beschließt über die Gewinnausschüttung in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Satzung;
- beschließt über Geschäftsvorfälle, die eine wesentliche Änderung des in der Satzung festgelegten Gegenstandes der Gesellschaft oder der Rechte der Gesellschafter bewirken;
- ernennt die Rechnungsprüfungsgesellschaft.

Verwaltungsrat

Die Gesellschaft ist von einem Verwaltungsrat bestehend aus drei Mitgliedern verwaltet, die von der ordentlichen Gesellschafterversammlung ernannt werden, die auch die Amtsdauer in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen festlegt.

Der Verwaltungsrat kann innerhalb der gesetzlichen Grenzen eigene Befugnisse einem Geschäftsführer übertragen, und legt in diesem Fall den Inhalt der Vollmacht fest.

Die allgemeine gesetzliche Vertretung mit Firmenzeichnung steht dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats oder dem Geschäftsführer, innerhalb der ihnen übertragenen Befugnisse, zu.

Der Geschäftsführer kann im Rahmen der ihm übertragenen Befugnisse besondere Vollmachten für bestimmte Geschäftshandlungen oder Kategorien von Geschäftshandlungen an Angestellte der Gesellschaft und/oder an Dritte erteilen.

Überwachungsrat/Einzelüberwacher

Der Überwachungsrat/Einzelüberwacher überwacht die Einhaltung von Gesetz und Satzung, die Beachtung der Grundsätze einer ordnungsgemäßen Verwaltung und insbesondere die Angemessenheit der Organisations-, Verwaltungs- und Buchhaltungsstruktur der Gesellschaft sowie deren ordnungsgemäßes Funktionieren. Der von der Gesellschafterversammlung gewählte Überwachungsrat/Einzelüberwacher bleibt drei Geschäftsjahre im Amt und kann wiedergewählt werden.

Führungsspitze

Es wird darauf hingewiesen, dass die Gesellschaft die Mitglieder des Verwaltungsrats, den Geschäftsführer sowie die Personen, denen für 231-Zwecke relevante Vollmachten/Befugnisse erteilt bzw. delegiert werden, unabhängig von ihrer arbeitsrechtlichen Einstufung als „Personen in Führungsposition“ („Führungsspitze“) im Sinne des Art. 5 Abs. 1 Buchst. a) Gv.D. 231/01 einstuft (Anhang D - Organigramm).

Rechnungsprüfungsgesellschaft

Die Rechnungsprüfung der Gesellschaft wird von einer Rechnungsprüfungsgesellschaft durchgeführt, welche die gesetzlichen Voraussetzungen besitzt und in das betreffende Register eingetragen ist, das von der Börsenaufsichtsbehörde Consob geführt wird. Die Hauptversammlung erteilt nach Anhörung des Überwachungsrats/Einzelüberwachers den Auftrag für die Buchhaltungsprüfung und legt die dem Rechnungsprüfer bzw. der Rechnungsprüfungsgesellschaft für die gesamte Dauer des Auftrags zustehende Vergütung fest.

2.3. Die Governance-Instrumente der Alperia Ecoplus GmbH

Die Gesellschaft hat eine Reihe von Instrumenten für die Leitung der Organisation entwickelt, welche das Funktionieren der Gesellschaft gewährleisten und wie folgt zusammengefasst werden können:

- **Die Satzung** - sieht in Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen verschiedene Bestimmungen bezüglich der Leitung der Gesellschaft vor, welche die korrekte Abwicklung der Leitungstätigkeiten sicherstellen sollen.
- **Regeln für Corporate Governance und internes Kontrollsystem** – Alperia Ecoplus hat sich Regeln für die Corporate Governance gegeben und ein internes Kontrollsystem eingerichtet.
- **System der Vollmachten und Befugnisse** - Dieses legt mittels der Erteilung von spezifischen Vollmachten die Befugnisse fest, die Gesellschaft zu vertreten oder sie zu verpflichten und bestimmt über das Ermächtigungssystem die Zuständigkeiten im Bereich Qualität, Umweltschutz und Sicherheit. Die Aktualisierung des Systems der Ermächtigungen und Vollmachten erfolgt anlässlich der Prüfung/Änderung der Abteilung/Direktion und/oder der Dienstanweisungen oder auf Meldung von einzelnen Abteilungen/Direktionen des Unternehmens.
- **Dienstleistungsverträge zwischen der Alperia Ecoplus GmbH, der Muttergesellschaft Alperia AG und den anderen Gesellschaften der Gruppe** - Diese regeln formell die Dienstleistungen zwischen den Unternehmen und stellen Transparenz bezüglich der Gegenstände der erbrachten Leistungen und der entsprechenden Vergütungen her.
- **Verfahrens-, Strategie-, Richtlinien- und internes Reglementierungssystem** – Alperia Ecoplus hat für eine klare und wirksame Regelung der relevanten Prozesse der Gesellschaft ein Verfahrens- und Richtlinien-system eingeführt.
- **Integriertes Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitssystem** - Das sind sämtliche Dokumente, welche die Prozesse beschreiben, die den Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsanforderungen entsprechen.

➤ **Ethikkodex der Gruppe** - Dieser drückt die ethischen und deontologischen Prinzipien aus, die die Alperia AG und die Gesellschaften der Alperia Gruppe als ihre eigenen anerkennen und deren Einhaltung sie von all jenen einfordern, die für die Verfolgung der Zwecke der Gruppe arbeiten. Der Ethikkodex bringt unter anderem die Leitlinien und Verhaltensprinzipien zur Verhinderung der Straftaten gemäß Gv.D. 231/2001 zum Ausdruck und beruft sich ausdrücklich auf das Modell, von dem er ein integrierender Teil ist, als ein nützliches Instrument für ein Arbeiten unter Einhaltung der Gesetzesbestimmungen.

Sämtliche von Alperia Ecoplus angewandten Unternehmensleitungsinstrumente, die hier oben kurz zusammengefasst sind, sowie die Bestimmungen dieses Modells, gestatten bezüglich aller Tätigkeiten festzustellen, wie die Entscheidungen der Körperschaft zustande kommen und umgesetzt werden (vgl. Art. 6, Absatz 2 Buchst. b, Gv.D. Nr. 231/2001).

Das System der vorgenannten internen Dokumentation, wie auch die Unterstellung unter die ständige Aufsicht durch die zuständigen Behörden, stellen ebenfalls ein wertvolles Instrument zur Verhinderung von gesetzwidrigen Verhaltensweisen im Allgemeinen dar, einschließlich derer, die in der spezifischen Gesetzgebung bezüglich der verwaltungsrechtlichen Haftung der Körperschaften vorgesehen sind.

2.4. Internes Kontrollsystem

Alperia Ecoplus hat ein internes Kontrollsystem eingerichtet, das geeignet ist, die typischen Risiken der Gesellschaftstätigkeit zu überwachen.

Das interne Kontrollsystem besteht aus einer Reihe von Regeln, Verfahren und Organisationsstrukturen mit dem Zweck, die Einhaltung der Strategien und die Verfolgung der folgenden Zwecke zu überwachen:

- (i) Wirksamkeit und Effizienz der betrieblichen Verfahren und Tätigkeiten (Prozesse betreffend die verwaltungstechnischen Aspekte, die Erzeugung, die Verteilung, den kommerziellen Bereich usw.);
- (ii) Qualität und Zuverlässigkeit der wirtschaftlichen und finanziellen Informationen;
- (iii) Einhaltung von Gesetzen und Regelungen, der Normen und der Betriebsverfahren;
- (iv) Bewahrung des Geschäftswerts und des Gesellschaftsvermögens sowie Schutz vor Verlusten.

Die wichtigsten Organe, die derzeit für die Prozesse Kontrolle, Überwachung und Aufsicht in der Gesellschaft verantwortlich sind, sind:

- Verwaltungsorgan;
- Überwachungsrat/Einzelüberwacher;
- Aufsichtsorgan im Sinne des Gv.D. Nr. 231/2001;
- Internal Audit;
- Risk Management.

2.5. Organisatorischer Aufbau

Der organisatorische Aufbau der Gesellschaft hat für die Umsetzung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 eine grundlegende Bedeutung.

Die Organisationsstruktur von Alperia Ecoplus ist im Organigramm (Anhang D) wiedergegeben, spiegelt sich aber auch in sämtlichen anderen organisatorischen Betriebsinstrumenten (z. B. Verfahren, Stellenbeschreibungen, organisatorischen Mitteilungen) wider, in denen die Aufgaben, Sachgebiete, Zuständigkeiten der Direktionen/wesentlichen Abteilungen, in die sich die Gesellschaft gliedert, festgelegt werden.

2.6. Beziehungen innerhalb der Gruppe

In Einhaltung des Prinzips einer korrekten Gesellschafts- und Unternehmensleitung übt die Holdinggesellschaft Alperia AG die Tätigkeit der Leitung und Koordinierung (im Sinne der Art. 2497 ff. des Zivilgesetzbuches) gegenüber den konsolidierten bzw. abhängigen Gesellschaften in bestimmten Bereichen aus. Diese Tätigkeit zielt darauf ab, die Leitung und Koordinierung der zur Gruppe gehörigen Gesellschaften im Gesamtinteresse der Gruppe selbst und für eine Verwertung der möglichen Synergien zwischen den verschiedenen Komponenten in Hinblick auf die gemeinsame Zugehörigkeit zu ein und derselben Gruppe zu gewährleisten.

Die Alperia AG erbringt im Rahmen der Tätigkeit der Leitung und Koordinierung für die Gesellschaften der Gruppe Dienstleistungen, die sie auf zentraler Ebene zugunsten der abhängigen Gesellschaften abwickelt. Die Erbringung dieser Dienstleistungen ist von entsprechenden Dienstleistungsverträgen geregelt. Der mit Alperia Ecoplus unterzeichnete Vertrag enthält insbesondere Vertragsklauseln über den Vertragsgegenstand, die Laufzeit usw., die wesentlichen Merkmale der Dienstleistungen und die Kriterien, auf deren Basis die von der Alperia AG getragenen direkten/indirekten Kosten und Aufwendungen für die erbrachten Dienstleistungen der Alperia Ecoplus GmbH zuordnet werden und von dieser zu erstatten sind¹³.

Der Alperia Ecoplus GmbH stellt die Alperia AG beispielsweise folgende Dienstleistungen zur Verfügung: rechtliche Dienstleistungen; Dienstleistungen im Rahmen des Gesellschaftssekretariats, Dienstleistungen betreffend Geschäftsführung, Verwaltung, Finanzen und Controlling (einschließlich steuerlicher Unterstützung), Risikomanagementdienste, Marketing- und Corporate-Communication-Dienstleistungen, Strategiedienstleistungen, Personalmanagement, Internal Audit, HSE-Dienstleistungen (Health, Safety and Environment), IT-Dienstleistungen, Dienstleistungen für Datenschutz und -sicherheit, Beschaffung, Facility-Management und allgemeine Dienste, Ingenieurleistungen.

Diese Dienstleistungen werden unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale der einzelnen Tochtergesellschaft, die einige der oben angegebenen Dienstleistungen auch mit eigenen Mitarbeitern weiterhin ausführen kann.

In den wichtigsten Phasen des Prozesses sind verschiedene Interaktionen zwischen der anfordernden Abteilung/Gesellschaft und den verschiedenen Abteilungen vorgesehen.

2.7. Erbringung von Dienstleistungen durch andere Gesellschaft

Die Erbringung von Dienstleistungen durch die Muttergesellschaft und/oder andere Gesellschaften der Gruppe, die sensible Tätigkeiten betreffen können, muss in einem schriftlichen Vertrag geregelt werden; in diesem Vertrag müssen die Aufgaben, Zuständigkeiten und die entsprechenden Fristen für die Verwaltung der betreffenden Tätigkeiten festgelegt werden. Schließlich müssen diese Verträge eine Verpflichtung zur Einhaltung der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollgrundsätze vorsehen, die geeignet sind, die Begehung von Straftaten laut Gv.D. 231/2001 durch das beauftragte Unternehmen zu verhindern.

Die von der Alperia AG und/oder anderen Gesellschaften der Gruppe im Rahmen von Dienstleistungsverträgen ausgeführten Tätigkeiten werden vom Aufsichtsorgan der Gesellschaft, die die Dienstleistung erbringt, vom Aufsichtsorgan der Gesellschaft, die die Dienstleistung erhält, und

¹³ Die Kriterien für die Verrechnung der Kosten wurden nach dem Gleichheitsgrundsatz und der jeweils anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen festgelegt, unter besonderer Bezugnahme auf den RBENU-Beschluss Nr. 296/15 und auf die Anlage A „TIUF - Integrierter Text funktionelles Unbundling“ desselben Beschlusses sowie auf die Anlage A des Beschlusses 137/2016/R/com „TIUC - Integrierter Text buchhalterisches Unbundling“.

Alperia Ecoplus GmbH

von den zuständigen Strukturen der Muttergesellschaft durch die Durchführung von Informationsflüssen und Audits im Rahmen des Gv.D. 231/2001 überwacht.

KAPITEL 3 - DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL UND DIE ZU SEINER ERSTELLUNG VERFOLGTE METHODIK

3.1. Vorwort und Funktion des Modells

Die Anwendung eines Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 stellt nicht nur einen Grund für die Befreiung der Gesellschaft von der Haftung in Bezug auf das Begehen der im Dekret genannten Arten von Straftaten dar, sondern ist auch ein Akt sozialer Verantwortung der Gesellschaft, aus dem sich Vorteile für alle *Stakeholder*: Manager, Angestellte, Gläubiger und alle anderen Personen ergeben, die mit den Geschicken des Unternehmens verbunden sind.

Alperia Ecoplus beabsichtigt, eine Unternehmenskultur zu bekräftigen und zu verbreiten, die von Folgendem geprägt ist:

- *Legalität*, denn kein gesetzwidriges Verhalten, auch wenn es im Interesse oder zum Vorteil des Unternehmens ist, kann als vereinbar mit der von der Gesellschaft angewandten Politik gelten;
- *Kontrolle*, die alle Entscheidungs- und operativen Phasen des Handelns der Gesellschaft leiten muss, dies in vollem Bewusstsein der Risiken, die sich aus der möglichen Begehung von Straftaten ergeben.

Das Erreichen der vorgenannten Zwecke wird mit einem kohärenten System von Prinzipien, organisatorischen, verwaltungstechnischen und Kontrollverfahren und mit Bestimmungen konkretisiert, die dem Modell Leben einhauchen, das die Gesellschaft in Anbetracht der vorstehenden Erwägungen erstellt hat und anwendet. Dieses Modell hat folgende Zielsetzungen:

- Sensibilisierung der Personen, die aus verschiedenen Gründen mit der Gesellschaft zusammenarbeiten (Angestellte, externe Mitarbeiter, Lieferanten usw.), wobei von diesen im Rahmen der Tätigkeiten, die sie im Interesse von Alperia Ecoplus durchführen, verlangt wird, ein korrektes und transparentes Verhalten an den Tag zu legen, das mit den ethischen Werten in Einklang steht, an denen sich die Gesellschaft bei der Verfolgung ihres Gesellschaftszwecks ausrichtet und die so beschaffen sind, dass sie das Risiko der Begehung der im Dekret angeführten Straftaten verhindern;
- Schaffen von Bewusstsein bei den vorgenannten Personen, dass sie im Fall einer Verletzung der von der Gesellschaft erteilten Weisungen möglicherweise disziplinarische Folgen, neben den straf- und verwaltungsrechtlichen Sanktionen, die über sie verhängt werden können, zu erwarten haben;
- Einrichtung bzw. Verstärkung von Kontrollen, welche es Alperia Ecoplus ermöglichen, das Begehen von Straftaten, welche die verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaft bedingen, durch Führungspersonal und durch ihre Leitung oder Aufsicht unterstellte Personen zu verhindern oder rechtzeitig zu reagieren, um sie zu verhindern;
- Der Gesellschaft durch eine Überwachungsmaßnahme in sensiblen Tätigkeitsgebieten zu ermöglichen, rechtzeitig einzugreifen, um die Begehung der Straftaten selbst zu verhindern oder ihr entgegenzuwirken und die Verhaltensweisen, die ihrem Modell entgegengesetzt sind, zu ahnden;
- Gewährleistung ihrer Integrität durch Einhaltung der Verpflichtungen, die von Art. 6 des Dekrets ausdrücklich vorgesehen sind;
- Verbesserung der Effizienz und Transparenz bei der Erledigung der betrieblichen Tätigkeiten;
- Schaffen eines vollen Bewusstseins beim potenziellen Straftäter, dass das Begehen einer eventuellen Straftat stark verurteilt wird und, außer gegen die Gesetzesbestimmungen, auch gegen die ethischen Prinzipien verstößt, an die sich die Gesellschaft im eigenen Interesse der Gesellschaft zu halten gedenkt, auch wenn sie scheinbar daraus einen Vorteil ziehen könnte.

3.2. Ansatz und Methodik für die Definition der Risikoanalyse und des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001

Die von Alperia Ecoplus gewählte Methodik für die Ermittlung und Aktualisierung der relevanten Risiken in Bezug auf die betreffenden Straftatbeständen sowie für die Erstellung und Aktualisierung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells laut Gv.D. 231/2001 (Anhang B) soll die Qualität und Aussagekraft der Ergebnisse in puncto Organisation, Definition der operativen Vorgehensweise, Strukturierung in Phasen, Aufteilung der Zuständigkeiten unter den verschiedenen Unternehmensbereichen gewährleisten.

Die Ermittlung und Analyse von mit potenziellen Risiken verbundenen Tätigkeiten/Bereichen durch die Identifizierung externer und interner Risikofaktoren auf Ebene des einzelnen Geschäfts- und Unterstützungsprozesses sowie deren Bewertung und Messung werden in der diesem 231-Modell beigefügten Risikoanalyse beschrieben (Anhang B2 und B3). Dieses Dokument umfasst alle Unternehmenstätigkeiten und -prozesse, die gemeinhin als „sensibel“ bezeichnet werden (im Folgenden „sensible Prozesse“ und „sensible Tätigkeiten“).

3.3. Aufbau des Modells

Das Dokument bezüglich des Modells ist wie folgt gegliedert:

- (i) in den *allgemeinen Teil*, der den gesetzlichen Bezugsrahmen beschreibt und das gesamte Funktionieren des angewandten Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollsystems zur Verhinderung der Vorfälle regelt.
- (ii) in die *Sonderteile* mit einer ergänzenden Beschreibung des Inhalts des *allgemeinen Teils*, die Folgendes impliziert:
 - die vom Dekret angeführten Straftatbestände, welche die Gesellschaft aufgrund der Merkmale der ausgeübten Tätigkeit für berücksichtigungswert erachtet hat;
 - die sensiblen Prozesse/Tätigkeiten in Hinblick auf die im vorhergehenden Punkt genannten Straftatbestände, die in der betrieblichen Realität vorhanden sind, und die damit verbundenen Kontrollstandards.

Keine im internen Regelwerk enthaltene Bestimmung kann in irgendeinem Fall die Nichteinhaltung der in diesem Modell enthaltenen Vorschriften rechtfertigen.

3.4. Beziehung zwischen Modell und Ethikkodex der Gruppe

Ergänzend zu den im Rahmen des zitierten Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Kontrollinstrumenten hat die Gesellschaft Alperia Ecoplus den Ethikkodex der Alperia Gruppe (Anhang E) als Ausdruck eines betrieblichen Kontextes eingeführt, mit dem primären Ziel, den Bedürfnissen und Erwartungen der *Stakeholder* (z.B. Angestellte, Kunden, Berater, Lieferanten) der Gruppe auf die bestmögliche Weise zu entsprechen.

Der Ethikkodex bezweckt, unter anderem, einen hohen *Standard* an Professionalität zu begünstigen und zu fördern und Verhaltensweisen zu vermeiden, die den Interessen des Betriebs zuwiderlaufen, oder die Gesetze nicht einhalten, oder im Gegensatz zu den Werten stehen, welche die Gesellschaft Alperia Ecoplus und die Alperia Gruppe, zu der sie gehört, aufrechtzuerhalten und zu fördern beabsichtigen.

Der Ethikkodex wendet sich an die Mitglieder der Gesellschaftsorgane, an alle Angestellten jeden Ranges und Grades der Gruppe und an all jene, die ständig oder zeitweilig mit der Gruppe interagieren.

Daher ist der Ethikkodex als wesentliches Fundament des Modells zu betrachten, da beide zusammen einen systematischen *Corpus* von internen Vorschriften darstellen, der auf die Verbreitung einer von Ethik und betrieblicher Transparenz gekennzeichneten Kultur abzielt und ein wesentliches Element des Kontrollsystems ist; die darin enthaltenen Verhaltensregeln ergänzen einander, auch wenn die beiden Dokumente einem verschiedenen Zweck dienen:

- Der Ethikkodex stellt ein Instrument dar, das selbständig angewandt wird und von der Gesellschaft auf allgemeiner Ebene zu dem Zweck eingesetzt werden kann, Prinzipien einer "betrieblichen Regelkonformität" auszudrücken, die als ihre eigenen anerkannt werden und deren Einhaltung von allen verlangt wird;
- Das Modell dagegen entspricht spezifischen Vorgaben, die im Dekret enthalten sind und die Begehung bestimmter Arten von Straftaten verhindern sollen (weil sie, wenn sie scheinbar zum Vorteil des Betriebs begangen wurden, zu einer verwaltungsrechtlichen Haftung auf Grundlage der Bestimmungen dieses Dekrets führen können).

3.5. Für die Gesellschaft relevante Straftaten

Die Anwendung des Modells als Instrument, welches das Verhalten der Personen, die innerhalb der Gesellschaft agieren, steuern und auf allen betrieblichen Ebenen ein von Legalität und Korrektheit geprägtes Verhalten fördern kann, wird sich positiv auf die Verhinderung jedweder Straftat oder rechtswidrigen Handlung auswirken, die von der Rechtsordnung vorgesehen ist.

In Anbetracht der Analyse des betrieblichen Kontextes, der von der Gesellschaft ausgeübten Tätigkeit und der sensiblen Bereiche (Bereiche, in denen potenziell eine Straftat begangen werden kann) wurden jedoch nur die Straftaten als relevant erachtet und daher im Modell spezifisch untersucht, welche Gegenstand der einzelnen Sonderteile sind, auf die für ihre genaue Ermittlung verwiesen wird.

3.6. Übernahme, Aktualisierung und Anpassung des Modells

3.6.1 Zuständigkeit

Der Verwaltungsrat ist ausschließlich für die Anwendung, Änderung und Ergänzung des Modells zuständig.

Dieses Organ hat, zwecks Gewährleistung, dass die Änderungen des Modells rechtzeitig und effizient erfolgen, die Aufgabe, die Anpassungs- und Aktualisierungsvorschläge des Modells zu genehmigen, die beispielsweise aufgrund folgender Faktoren zustande kommen:

- Änderungen beschreibender Art;
- Gesetzesänderungen bezüglich der verwaltungsrechtlichen Haftung der Körperschaften;
- Feststellung von neuen sensiblen Tätigkeiten, oder Änderung der vorher festgestellten, eventuell auch in Verbindung mit der Aufnahme von neuen Unternehmenstätigkeiten;
- Festgestellte fehlende Bestimmungen bzw. Lücken in den Bestimmungen des Modells nach Wirksamkeitskontrollen;
- Änderungen organisatorischer Art.

Es wird klargestellt, dass mit dem Ausdruck "beschreibender Art" auf Elemente und Informationen Bezug genommen wird, die aus Beschlüssen des Verwaltungsrats (wie beispielsweise die Neufestlegung des Organigramms), oder Maßnahmen von Abteilungen des Unternehmens, die über eine spezifische Ermächtigung verfügen (z.B. neue betriebliche Arbeitsabläufe), resultieren.

3.6.2 Überprüfungen und Kontrollen am Modell

Das Aufsichtsorgan hat im Rahmen der ihm gemäß Art. 6, Absatz 1, Buchst. b) und gemäß Art. 7, Absatz 4, Buchst. a) des Dekrets erteilten Befugnisse in jedem Fall präzise Aufgaben und Befugnisse hinsichtlich der Pflege, Entwicklung und Förderung der ständigen Aktualisierung des Modells.

Zu diesem Zweck formuliert es Beobachtungen und Vorschläge bezüglich der Organisation und des Kontrollsystems an die dafür eingerichteten betrieblichen Stellen, oder, in Fällen von besonderer Relevanz, an den Verwaltungsrat.

Das Aufsichtsorgan hat die Pflicht, dem Überwachungsrat/Einzelüberwacher Bericht zu erstatten und dem Verwaltungsrat unverzüglich bei der Aufsichtstätigkeit entdeckte Fakten, Umstände oder organisatorische Mängel, welche die Notwendigkeit oder die Gelegenheit belegen, das Modell zu ändern oder zu ergänzen, schriftlich zu melden.

3.6.3 Aktualisierung und Anpassung

Wie oben erläutert wurde, muss das Modell einer Anpassung unterzogen werden, wenn sich die Gelegenheit oder die Notwendigkeit einer Aktualisierung ergibt, wie etwa beispielsweise infolge von:

- Verletzungen oder Umgehungen der Vorschriften des Modells, die dessen Unwirksamkeit oder Widersprüchlichkeit für die Zwecke der Verhinderung der Straftaten im Sinne des Gv.D. Nr. 231/2001 bewiesen haben;
- bedeutenden Änderungen des organisatorischen Aufbaus der Gesellschaft und/oder der Durchführungsmodalitäten der Unternehmenstätigkeiten (z.B. infolge des Erwerbs eines Betriebszweiges);
- Änderungen des gesetzlichen Bezugsrahmens, die für die Gesellschaft relevant sind (wenn z. B. neue Arten von Straftaten im Sinne des Dekrets eingeführt werden);
- Unzulänglichkeiten, die bei den durchgeführten Kontrollen festgestellt wurden.

Die in Umsetzung dieses Modells angewandten operativen Verfahren werden von den zuständigen Abteilungen geändert, wenn sie sich für die Zwecke einer korrekten Umsetzung der Bestimmungen des Modells als unwirksam erweisen. Die zuständigen Abteilungen müssen außerdem für die Änderungen oder Ergänzungen der operativen Verfahren sorgen, um eventuelle Überarbeitungen dieses Modells umzusetzen.

Das Aufsichtsorgan muss ständig über die Aktualisierung und die Implementierung der neuen operativen Verfahren informiert sein.

Das Modell wird in jedem Fall einem regelmäßigen Revisionsverfahren in einem Dreijahresrhythmus unterzogen, das durch Beschluss des Verwaltungsrats angeordnet werden muss.

KAPITEL 4 – DAS AUFSICHTSORGAN IM SINNE DES GV.D. NR. 231/2001

4.1 Das Aufsichtsorgan der Alperia Ecoplus GmbH

Aufgrund der Bestimmungen des Gv.D. Nr. 231/2001 – Art. 6, Absatz 1, Buchst. a) und b) – kann die Körperschaft von der Haftung infolge der Begehung von Straftaten durch bestimmte Personen gemäß Art. 5 des Gv.D. Nr. 231/2001 befreit werden, wenn das Leitungsorgan unter anderem:

- Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle übernommen und wirksam umgesetzt hat, die geeignet sind, die in Betracht gezogenen Straftaten zu verhindern;
- die Aufgabe der Überwachung des Funktionierens und der Einhaltung des Modells und die Aktualisierung desselben¹⁴ einem Organ der Körperschaft anvertraut hat, das über unabhängige Initiativ- und Kontrollbefugnisse verfügt.

Die Aufgabe der ständigen Aufsicht über die flächendeckende und wirksame Umsetzung des Modells, über die Einhaltung desselben durch die Adressaten sowie die Aufgabe, für dessen Aktualisierung zur Verbesserung seiner Wirksamkeit bei der Verhinderung der Straftaten und gesetzwidrigen Handlungen zu sorgen, wird diesem gesellschaftsintern eingerichteten Organ anvertraut.

Die Übertragung der oben genannten Aufgaben auf ein mit eigenständigen Initiativ- und Kontrollbefugnissen ausgestattetes Organ, zusammen mit der korrekten und wirksamen Ausführung derselben, stellt daher eine unerlässliche Voraussetzung für die vom Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehene Haftungsbefreiung dar.

Die Richtlinien von Confindustria¹⁵ empfehlen, dass es sich um ein Organ handeln solle, das durch folgende Voraussetzungen gekennzeichnet ist:

- (i) Autonomie und Unabhängigkeit;
- (ii) Professionalität;
- (iii) Kontinuität der Tätigkeit.

Die Voraussetzungen der Autonomie und der Unabhängigkeit würden verlangen, dass das Aufsichtsorgan von operativen Aufgaben entbunden ist, welche es an operativen Entscheidungen und Tätigkeiten beteiligen und die Objektivität des Urteils, die Erstellung von Berichten des

¹⁴ Der erläuternde Bericht zum Gv.D. Nr. 231/2001 bekräftigt diesbezüglich: *“Die Körperschaft (...) muss außerdem die effektive Anwendbarkeit der Modelle und damit die Einhaltung derselben überwachen: Zu diesem Zweck wird, um die maximale Wirksamkeit des Systems zu gewährleisten, verfügt, dass sich die Gesellschaft einer Struktur bedient, die in ihr selbst eingerichtet werden muss (damit Machenschaften, die darauf ausgelegt sind, sich im Vorhinein eine Rechtfertigung für das Handeln der Gesellschaft durch Inanspruchnahme von willfähigen Organen zurechtzulegen, vermieden werden können, und vor allem um ein echtes und wirkliches Verschulden der Körperschaft zu begründen), die über eigenständige Befugnisse verfügt und spezifisch für diese Aufgaben zuständig ist (...) besondere Bedeutung kommt der Regelung einer Informationspflicht gegenüber dem genannten internen Kontrollorgan zu, um dessen operative Funktionsfähigkeit zu gewährleisten (...).”*

¹⁵Die Richtlinien von Confindustria: *“Eine Einrichtung, die die notwendigen Voraussetzungen zur Erfüllung des Mandats besitzt und daher in dem vom Gv.D. Nr. 231/2001 gewünschten Organ zu finden sein muss, können wie folgt zusammengefasst werden:*

- **Autonomie und Unabhängigkeit:** Diese Eigenschaften werden durch Einfügen des betreffenden Organs als Personaleinheit in der höchstmöglichen Stelle der Hierarchie und die *“Berichterstattung”* an die Führungsspitze des Unternehmens, also an den Verwaltungsrat in seiner Gesamtheit, erzielt.
- **Professionalität:** Dieses Merkmal bezieht sich auf das Paket an Instrumenten und Techniken, die das Organ besitzen muss, um die übertragene Tätigkeit effizient ausführen zu können. Es handelt sich um spezialisierte Techniken, die jemand braucht, der *“Inspektionstätigkeiten”* aber auch Beraterfunktion bei der Analyse der Kontrollsysteme ausübt, die rechtlicher und insbesondere strafrechtlicher Natur sind. Offensichtliche Bezugsquellen für die Inspektionstätigkeit und Analyse des Kontrollsystems sind - beispielsweise - die statistische Stichprobenauswahl; Techniken zur Analyse und Bewertung der Risiken; Maßnahmen zu deren Eindämmung (Autorisierungsverfahren); Mechanismen zur Gegenüberstellung von Aufgaben; usw.); Flussdiagramme von Verfahren und Prozessen zur Ermittlung der Schwachpunkte; Befragungstechniken und Techniken zur Ausarbeitung von Fragebögen; psychologische Elemente; Methoden zur Ermittlung von Betrugsfällen; usw. Es handelt sich um Techniken, die im Nachhinein angewandt werden können, um festzustellen, wie eine derartige Straftat begangen werden konnte, und wer sie begangen hat (Kontrollansatz); oder auch vorbeugend, um bei der Planung des Modells und der späteren Änderungen Maßnahmen zu ergreifen, die besser geeignet sind, um mit hinreichender Sicherheit das Begehen jener Straftaten zu verhindern (beratender Ansatz); oder auch laufend, um zu überprüfen, ob die täglichen Verhaltensweisen tatsächlich den kodifizierten entsprechen.
- **Kontinuität der Tätigkeit:** Um die effiziente und ständige Anwendung eines Modells, das so gegliedert und komplex wie das dargelegte ist, gewährleisten zu können, ist es vor allem in großen und mittleren Betrieben notwendig, eine eigene Struktur vorzusehen, die sich ausschließlich und in Vollzeit der Aufsicht über das Modell widmet, die, wie gesagt, frei von operativen Aufgaben ist, welche sie veranlassen könnte, Entscheidungen mit wirtschaftlichen bzw. finanziellen Auswirkungen zu treffen”.

Aufsichtsorgans an die höchste Unternehmensspitze sowie die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen im Rahmen der jährlichen Budgeterstellung, die für das Funktionieren des Aufsichtsorgans bestimmt sind, gefährden würden.

Im Übrigen legen die Richtlinien von Confindustria fest, dass *“im Fall einer gemischten Zusammensetzung des Organs oder mit internen Personen, der Grad an Unabhängigkeit des Organs in seiner Gesamtheit bewertet werden muss, da von den Mitgliedern interner Herkunft keine vollständige Unabhängigkeit von der Körperschaft verlangt werden kann”*.

Die Anforderung der Professionalität ist als die Gesamtheit an theoretischen und praktischen Kenntnissen fachspezifischer Art zu verstehen, die zur effizienten Ausübung der Funktionen als Aufsichtsorgan notwendig sind, also der speziellen Techniken, die jemand braucht, der Kontroll- und Beratungstätigkeiten ausführt.

Die Anforderung der Kontinuität der Tätigkeit macht das Vorhandensein einer eigenen Struktur innerhalb des Aufsichtsorgans notwendig, die sich fortlaufend der Aufsicht über das Modell widmet.

Das Gv.D. Nr. 231/2001 liefert keine Angaben bezüglich der Zusammensetzung des Aufsichtsorgans¹⁶.

Da keine solchen Angaben vorliegen, hat sich die Alperia Ecoplus GmbH für eine Lösung entschieden, die unter Berücksichtigung der vom Gesetz verfolgten Ziele imstande ist, im Verhältnis zu ihrer Größe und ihrer organisatorischen Komplexität die Wirksamkeit der Kontrollen sicherzustellen, für die das Aufsichtsorgan zuständig ist: Die mehreren Personen, aus denen sich das Aufsichtsorgan zusammensetzt, wurden aufgrund gereifter Fachkenntnisse und persönlicher Eigenschaften, wie Kontrollfähigkeit, selbstständiges Urteilsvermögen und moralische Integrität, ausgesucht.

4.1.1. Allgemeine Grundsätze für die Einsetzung, Bestellung und Ablösung des Aufsichtsorgans

Das Aufsichtsorgan der Gesellschaft wird mit Beschluss des Verwaltungsrats eingesetzt und bleibt ab seiner Bestellung für drei Jahre im Amt. Die Amtszeit ist eventuell verlängerbar.

Der Verwaltungsrat muss bei der Bestellung die Bewertung der Erfüllung der Anforderungen Unabhängigkeit, Autonomie, Zuverlässigkeit und Professionalität seiner Mitglieder bekunden¹⁷.

Beim Akt der Amtsannahme verpflichten sich die Mitglieder des Aufsichtsorgans, nachdem sie Einsicht in das Modell und ihre formelle Annahme des Ethikkodex erklärt haben, die ihnen zugewiesenen Funktionen auszuüben und dabei die notwendige Kontinuität der Tätigkeit zu gewährleisten sowie dem Verwaltungsrat jedes Ereignis sofort zu melden, das sich auf die Aufrechterhaltung der oben genannten Anforderungen auswirken könnte.

Der Wegfall der subjektiven Voraussetzungen bei einem Mitglied des Aufsichtsorgans bedingt dessen sofortiges Ausscheiden aus dem Amt. Im Fall von Ausscheiden, Tod, Rücktritt oder Absetzung muss der Verwaltungsrat rechtzeitig für Ersatz des ausgeschiedenen Mitglieds sorgen.

Diese Mitglieder scheidet nach drei Jahren aus, wobei sie ihre Funktionen *interimistisch* bis zur

¹⁶ Die Richtlinien von Confindustria stellen klar, dass das vom Gv.D. Nr. 231/2001 diktierte Regelwerk *“keine Angaben über die Zusammensetzung des Aufsichtsorgans liefert. Dies erlaubt die Entscheidung für eine Einzel- oder Mehrfachbesetzung. Bei der Mehrfachbesetzung können in das Aufsichtsorgan sowohl betriebsinterne als auch externe als Mitglieder berufen werden (...). Auch wenn die Zusammensetzung für den Gesetzgeber prinzipiell unerheblich zu sein scheint, muss die Wahl zwischen der einen oder der anderen Lösung jedoch die vom Gesetz verfolgten Ziele berücksichtigen und das Profil einer Effizienz der Kontrollen im Verhältnis zur Größe und der organisatorischen Komplexität der Körperschaft sicherstellen”*. Confindustria, Richtlinien, zit., in der endgültigen Version, die im März 2014 aktualisiert wurde.

¹⁷ Im Sinne der Notwendigkeit, dass das Verwaltungsorgan zum Zeitpunkt der Bestellung *“die Erfüllung der Anforderungen Unabhängigkeit, Autonomie, Zuverlässigkeit und Professionalität seiner Mitglieder bekundet”*, Anordnung vom 26. Juni 2007 Gericht von Neapel, Büro des Untersuchungsrichters, Abt. XXXIII.

Bestellung der neuen Mitglieder des Aufsichtsorgans weiter ausüben.

Insbesondere muss die Person, die für das Amt als Mitglied des Aufsichtsorgans designiert ist, nach der Genehmigung des Modells oder im Fall einer Neubestellung bei der Amtseinführung eine Erklärung abgeben, in der sie das Fehlen folgender Unwählbarkeitsgründe bestätigt:

- Ausübung von operativen oder beratenden Tätigkeiten durch solche Personen innerhalb von Alperia Ecoplus oder der Gesellschaften der Gruppe;
- Beziehungen zu Verwaltungsratsmitgliedern, Aufsichtsräten der Gesellschaft und zu von der Rechnungsprüfungsgesellschaft beauftragten Rechnungsprüfern (verheiratet, verwandt oder verschwägert bis zum IV. Grad);
- Interessenskonflikte, auch wenn nur potenziell, mit der Gesellschaft, welche die von der Rolle und von den Aufgaben des Aufsichtsorgans verlangte Unabhängigkeit beeinträchtigen;
- Direkter oder indirekter Besitz von Aktienbeteiligungen in einer solchen Größenordnung, dass sie die Ausübung eines beträchtlichen Einflusses auf die Gesellschaft gestatten;
- Verwaltungsfunktionen – in den drei Geschäftsjahren vor der Bestellung als Mitglied des Aufsichtsorgans oder dem Entstehen einer Beziehung in Form einer Beratung/Zusammenarbeit mit diesem Organ – in Unternehmen, die Insolvenz angemeldet haben oder einer verwaltungsrechtlichen Zwangsliquidierung oder anderen Konkursverfahren unterzogen wurden;
- Eine Verurteilung, auch wenn sie nicht formal rechtskräftig ist, oder ein Urteil durch Aushandeln der Strafe zwischen Angeklagtem und Ankläger (sogen. Vergleich) in Italien oder im Ausland wegen der im Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten oder wegen anderer Straftaten, die jedenfalls Auswirkungen auf die Arbeitsmoral und auf die Zuverlässigkeit haben;
- Eine Verurteilung, auch wenn sie nicht formal rechtskräftig ist, zu einer Strafe, welche das, auch zeitweilige, Verbot bedingt, öffentliche Ämter zu bekleiden, oder das zeitweilige Verbot, leitende Positionen bei juristischen Personen und bei Unternehmen zu bekleiden;
- Anhängigkeit eines Verfahrens zwecks Anwendung einer vorbeugenden Maßnahme gemäß dem Gesetz vom 27. Dezember 1956 Nr. 1423 und gemäß dem Gesetz vom 31. Mai 1965 Nr. 575, oder Anordnung der Beschlagnahmung *gemäß* Art. 2 *bis* des Gesetzes Nr. 575/1965, oder Anordnung der Anwendung einer persönlichen oder dinglichen vorbeugenden Maßnahme;
- Fehlen der subjektiven Zuverlässigkeitsvoraussetzungen gemäß dem Ministerialdekret vom 30. März 2000 Nr. 162 für den Einzelüberwacher oder die Mitglieder des Überwachungsrats von börsennotierten Gesellschaften, das im Sinne von Art. 148 Absatz 4 des TUF übernommen wurde.

Falls irgendeiner der oben genannten Unwählbarkeitsgründe zu Lasten einer bestellten Person auftreten sollte, der durch einen Beschluss des Verwaltungsrats festgestellt wird, scheidet diese Person automatisch aus dem Amt aus.

Das Aufsichtsorgan kann sich, unter seiner direkten Aufsicht und Verantwortlichkeit, bei der Erfüllung der ihm anvertrauten Aufgaben der Mitarbeit aller Abteilungen und Strukturen der Gesellschaft oder auch externer Berater bedienen und die jeweiligen Fachkenntnisse und Professionalität nutzen. Diese Möglichkeit ermöglicht dem Aufsichtsorgan, ein hohes Niveau an Professionalität und die notwendige Kontinuität der Tätigkeit sicherzustellen.

Die oben angeführten Unwählbarkeitsgründe müssen auch in Bezug auf eventuelle externe Berater berücksichtigt werden, die an den Tätigkeiten und an der Erfüllung der Aufgaben des Aufsichtsorgans beteiligt sind.

Insbesondere muss der externe Berater beim Akt der Auftragserteilung eine entsprechende Erklärung abgeben, in der er Folgendes bestätigt:

- das Fehlen der oben aufgelisteten Unwählbarkeitsgründe oder von Hinderungsgründen für die Übernahme des Auftrags (beispielsweise: Interessenskonflikte; verwandtschaftliche Beziehungen zu Verwaltungsratsmitgliedern, allgemein zu Führungspersonen, Aufsichtsräten der Gesellschaft und zu von der Buchprüfungsgesellschaft beauftragten Buchprüfern, usw.);

- den Umstand, dass er entsprechend über die vom Modell vorgesehenen Bestimmungen und Verhaltensregeln informiert wurde.

Der Widerruf der Befugnisse des Aufsichtsorgans und die Erteilung dieser Befugnisse an ein anderes Subjekt kann nur aus gerechtfertigtem Grund (auch in Verbindung mit organisatorischen Umstrukturierungsmaßnahmen der Gesellschaft) über einen entsprechenden Beschluss des Verwaltungsrats erfolgen.

Diesbezüglich versteht man unter „gerechtfertigtem Grund“ für den Widerruf der Befugnisse in Verbindung mit dem Amt eines Mitglieds des Aufsichtsorgans beispielsweise und nicht erschöpfend:

- eine schwere Nachlässigkeit bei der Erfüllung der Aufgaben in Verbindung mit dem Amt, wie etwa: Unterlassen der Erstellung des informativen Jahresberichts oder des zusammenfassenden jährlichen Tätigkeitsberichts, zu dem das Organ verpflichtet ist; Unterlassen des Erstellens des Aufsichtsplans;
- die „unterlassene oder unzureichende Aufsicht“ durch das Aufsichtsorgan – gemäß den Bestimmungen des Art. 6, Absatz 1, Buchst. d), Gv.D. Nr. 231/2001 – was zu einer Verurteilung der Gesellschaft im Sinne des Gv.D. Nr. 231/2001 oder zu einem Urteil durch Aushandeln der Strafe zwischen Angeklagtem und Ankläger (sogen. Vergleich) führte;
- im Fall eines internen Mitglieds die Zuteilung von operativen Funktionen und Zuständigkeiten innerhalb der Unternehmensorganisation, die mit den Anforderungen von „Autonomie und Unabhängigkeit“ und der „Kontinuität der Tätigkeit“ des Aufsichtsorgans unvereinbar sind. In jedem Fall muss jede Verfügung organisatorischer Art (z.B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Versetzung auf eine andere Stelle, Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Bestellung eines neuen Verantwortlichen), die das Mitglied betrifft, dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gebracht werden;
- im Fall eines externen Mitglieds schwere und belegte Unvereinbarkeitsgründe, die dessen Unabhängigkeit und Autonomie vereiteln;
- der Entfall auch nur einer der Wählbarkeitsvoraussetzungen.

Jedwede Entscheidung bezüglich der einzelnen Mitglieder oder des gesamten Aufsichtsorgans bezüglich Widerruf, Ersetzung, oder Suspendierung obliegt ausschließlich dem Verwaltungsrat.

4.2 Funktionen und Befugnisse des Aufsichtsorgans

Die vom Aufsichtsorgan durchgeführten Tätigkeiten können von keinem anderen Organ oder einer anderen Abteilung der Gesellschaft angefochten werden. Die vom Organ ausgeführte Prüf- und Kontrolltätigkeit ist strikt auf eine effiziente Umsetzung des Modells ausgerichtet und kann die institutionellen Kontrollfunktionen der Gesellschaft nicht ersetzen.

Dem Aufsichtsorgan werden die Initiativ- und Kontrollbefugnisse übertragen, die notwendig sind, um eine wirksame und effiziente Aufsicht über das Funktionieren und die Einhaltung des Modells gemäß den Bestimmungen des Art. 6 des Gv.D. Nr. 231/2001 sicherzustellen.

Das Organ verfügt über eigenständige Initiativ-, Eingriffs- und Kontrollbefugnisse, die sich auf alle Bereiche und Abteilungen der Gesellschaft erstrecken. Diese Befugnisse müssen ausgeübt werden, um die im Modell und von den Umsetzungsvorschriften desselben vorgesehenen Funktionen effizient und rechtzeitig auszuüben.

Im Einzelnen werden dem Aufsichtsorgan für die Ausübung seiner Funktionen folgende Aufgaben und Befugnisse übertragen¹⁸:

¹⁸ Im Detail können die Tätigkeiten, zu deren Erledigung das Organ berufen ist, auch auf Grundlage der in den Art. 6 und 7 des Gv.D. Nr. 231/2001 enthaltenen Angaben wie folgt schematisch dargestellt werden:

- Regelung seines eigenen Funktionierens auch durch Einführung einer Regelung seiner eigenen Tätigkeiten, die Folgendes vorsieht: Die Zeitplanung der Tätigkeiten, die Festlegung der Zeitabstände der Kontrollen, die Feststellung der Kriterien und der Analyseverfahren, die Regelung der Informationsflüsse, die von den betrieblichen Abteilungen stammen (Regelung des Aufsichtsorgans). Diese Regelung wird dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gebracht;
- Überwachung des Funktionierens des Modells sowohl hinsichtlich der Verhinderung der Begehung der in Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten, als auch in Bezug auf die Fähigkeit, aufzudecken, dass sich eventuelle kriminelle Verhaltensweisen konkretisieren;
- Regelmäßige Durchführung fortlaufender Inspektions- und Kontrolltätigkeiten, deren Häufigkeit und Bedingungen im Aufsichtsplan festgelegt sind - und von unangekündigten Kontrollen unter Berücksichtigung der verschiedenen Eingriffsbereiche oder der verschiedenen Tätigkeiten und deren kritischen Punkte, um die Effizienz und Wirksamkeit des Modells zu überprüfen; Der oben erwähnte jährliche Aufsichtsplan beinhaltet a) das Programm der Tätigkeiten, die im Lauf des Jahres durchgeführt werden sollen; b) den Zeitplan für die Kontrollen; c) die Analyseverfahren und -kriterien sowie die Möglichkeit, außerplanmäßige Prüfungen und Kontrollen durchzuführen; Freier Zugang zu jeder beliebigen Direktion und Einheit der Gesellschaft – ohne eine vorherige Zustimmung einholen zu müssen – um vom gesamten angestellten und Führungspersonal Informationen, Unterlagen und Daten zu verlangen und zu erhalten, die für die Durchführung der vom Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Aufgaben als notwendig erachtet werden. Falls der Zugang zu den Akten begründet verweigert wird, verfasst das Organ, wenn es mit der vorgebrachten Begründung nicht einverstanden ist, einen Bericht, der dem Verwaltungsrat zu übermitteln ist;
- Anfordern von relevanten Informationen oder der Vorlage von, auch digitalen, Dokumenten, die sich auf die sensiblen Bereiche, auf die Verwalter, die Kontrollorgane, die Rechnungsprüfungsgesellschaften, die Mitarbeiter, die Berater und allgemein auf alle Personen beziehen, die zur Einhaltung des Modells verpflichtet sind;
- Förderung der ständigen Aktualisierung des Modells durch Erstellen von Vorschlägen für das leitende Organ für eventuelle bzw. notwendige Aktualisierungen und Anpassungen die von der Gesellschaft durch Änderungen und/oder Ergänzungen durchzuführen sind, die sich aufgrund folgender Umstände als notwendig erweisen können: i) signifikante Verletzungen der Bestimmungen des Modells; ii) signifikante Änderungen des internen Aufbaus der Gesellschaft und/oder der Durchführungsmodalitäten der Unternehmenstätigkeiten; iii) Gesetzesänderungen;
- Überprüfung der Einhaltung der vom Modell vorgesehenen Verfahren und Feststellung der eventuellen Abweichungen im Verhalten, die sich aus der Analyse der Informationsflüsse und aus den Meldungen ergeben, zu denen alle Leiter der verschiedenen Abteilungen verpflichtet sind, sowie eine Vorgangsweise gemäß den Bestimmungen des Modells;
- Sicherstellung des Aktualisierungszeitraums des Systems zur Ermittlung der sensiblen Bereiche, Kartierung und Klassifizierung der sensiblen Tätigkeiten;
- Pflege der Berichte und Sicherstellung der entsprechenden Informationsflüsse zu den betrieblichen Abteilungen und zu den Gesellschaftsorganen;

-
- Aufsicht über die **Wirksamkeit** des Modells, die im Wesentlichen aus der Überprüfung der Kohärenz zwischen den konkreten Verhaltensweisen und dem eingerichteten Modell besteht;
 - Prüfung hinsichtlich der **Angemessenheit** des Modells, also seiner tatsächlichen (und nicht bloß formellen) Fähigkeit, grundsätzlich die nicht gewünschten Verhaltensweisen zu vermeiden;
 - Analyse bezüglich der langfristigen **Aufrechterhaltung** der Anforderungen von Solidität und Funktionalität des Modells;
 - Sorgewaltung für die notwendige **Aktualisierung** des Modells in dynamischem Sinn, falls die durchgeführten Analysen die Durchführung von Korrekturen und Anpassungen notwendig machen sollten. Diese Sorgewaltung erfolgt in der Regel zu zwei verschiedenen und integrierten Zeitpunkten;
 - Einreichung von **Vorschlägen zur Anpassung** des Modells bei den betrieblichen Organen/Abteilungen, die deren konkrete Umsetzung im betrieblichen Kontext durchführen können. Je nach Art und Tragweite der Eingriffe werden die Vorschläge an die Personal- und Organisationsabteilung, Verwaltung, usw. gerichtet, oder in manchen Fällen von besonderer Relevanz, an den Verwaltungsrat;
 - **Follow-Up**, also Überprüfung der Umsetzung und der tatsächlichen Funktionstüchtigkeit der vorgeschlagenen Lösungen Confindustria, zit. Richtlinien, Seite 56, aktualisierte Version vom März 2014.

- Der Gesellschaft die Notwendigkeit anzeigen, Kommunikations- und Schulungstätigkeiten über die Inhalte des Gv.D. Nr. 231/2001 und des Modells, über die Auswirkungen der Gesetzesregelungen auf die Tätigkeit des Betriebs und über die Verhaltensnormen einrichten, inklusive Häufigkeitskontrollen. Diesbezüglich wird es notwendig sein, das Programm zu differenzieren, indem jenen Personen besondere Beachtung geschenkt wird, die mit den verschiedenen sensiblen Tätigkeiten betraut sind;
- Überprüfung der Bereitstellung eines effizienten internen Kommunikationssystems, um die Übermittlung von Meldungen zu gestatten, die für die Zwecke des Gv.D. Nr. 231/2001 relevant sind, wobei der Schutz und die Vertraulichkeit des Whistleblowers gewährleistet werden;
- Sicherstellung der Kenntnis der Verhaltensweisen, die gemeldet werden müssen, und der Durchführungsmodalitäten für die Meldungen;
- Bereitstellung von Erläuterungen bezüglich der Bedeutung und der Anwendung der im Modell enthaltenen Bestimmungen;
- Rechtzeitige Meldung von festgestellten Verletzungen des Modells an das Leitungsorgan zur Ergreifung der geeigneten Maßnahmen, wenn diese Verletzungen zum Entstehen einer Haftung der Gesellschaft führen können;
- Überprüfung und Bewertung der Tauglichkeit des Disziplinarsystems im Sinne und für die Wirkungen des Gv.D. Nr. 231/2001;
- Im Rahmen der Aufsichtstätigkeiten über die Anwendung des Modells durch die abhängigen Gesellschaften wird dem Aufsichtsorgan der Gesellschaft die Möglichkeit eingeräumt, ohne irgendeine Form von Vermittlung die Dokumentation und die relevanten Informationen anzufordern und regelmäßige Kontrollen und Überprüfungen durchzuführen, die auf die einzelnen sensiblen Tätigkeiten abzielen.

Bei der Ausübung seiner Tätigkeit kann sich das Organ der Kompetenzen der in der Gesellschaft vorhandenen Bereiche bedienen.

4.3 Informationspflichten gegenüber dem Aufsichtsorgan – Informationsflüsse

Das Aufsichtsorgan muss mittels eines geeigneten Kommunikationssystems rechtzeitig über die Handlungen, Verhaltensweisen oder Ereignisse informiert werden, die eine Verletzung des Modells darstellen können, oder die in allgemeiner Hinsicht für die Zwecke des Gv.D. Nr. 231/2001 relevant sind.

Die Informationspflicht über eventuelle Verhaltensweisen, die den im Modell enthaltenen Bestimmungen zuwiderlaufen, fällt unter die umfassendste Sorgfaltspflicht und die Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers.

Die betrieblichen Abteilungen, die im Rahmen der sensiblen Tätigkeiten handeln, müssen dem Aufsichtsorgan folgende Informationen übermitteln: i) Die periodischen Ergebnisse der von diesen in Umsetzung des Modells ausgeführten Kontrolltätigkeit, auch auf Anfrage (zusammenfassende Berichte der ausgeführten Tätigkeit, usw.); ii) Eventuelle Abweichungen oder ungewöhnliche Dinge, die im Rahmen der verfügbaren Informationen festgestellt werden.

Die Informationen können beispielsweise folgendes betreffen:

- Vorgänge, die unter die sensiblen Tätigkeiten fallen (beispielsweise: regelmäßige Zusammenfassungen in übersichtlicher Form über die Verträge, die aufgrund von Ausschreibungen von öffentlichen Stellen auf nationaler und internationaler Ebene abgeschlossen wurden, über die Aufträge, die bei Ausschreibungen auf nationaler und europäischer Ebene oder durch private Verhandlungen vergeben wurden, Meldungen von Aufträgen durch öffentliche Körperschaften oder durch Personen, die Funktionen des öffentlichen Dienstes ausüben, Informationen über Neueinstellungen von Personal oder Nutzung von Geldmitteln für den Erwerb von Waren oder Dienstleistungen, oder andere Investitionstätigkeiten, usw.);

- Maßnahmen und/oder Meldungen, die von Organen der Kriminalpolizei oder von irgendeiner anderen Behörde stammen, aus denen die Durchführung von Ermittlungen, auch gegen Unbekannt, wegen Straftaten hervorgehen, die im Gv.D. Nr. 231/2001 angeführt sind, an denen die Gesellschaft und/oder die Gesellschaften der Alperia Gruppe beteiligt sein können;
- Anträge auf rechtlichen Beistand, die von den Mitarbeitern im Fall eingebracht werden, dass gegen sie und in Bezug auf die im Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten ein Gerichtsverfahren eröffnet wird, außer es besteht ein ausdrückliches Verbot der Justizbehörde;
- Von den Leitern anderer betrieblicher Abteilungen im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit erstellte Berichte, aus denen Tatsachen, Handlungen, Ereignisse oder Unterlassungen hervorgehen, die hinsichtlich der Einhaltung der Normen und Vorgaben des Modells kritische Profile aufweisen;
- Meldungen bezüglich der durchgeführten Disziplinarverfahren und der eventuell verhängten Sanktionen (einschließlich ergriffener Maßnahmen gegen Mitarbeiter) oder auch Archivierungsmaßnahmen solcher Verfahren mit den zugehörigen Begründungen;
- Jede sonstige Information, die sich, auch wenn sie in der obigen Liste nicht enthalten ist, als relevant für die Zwecke einer korrekten und umfassenden Aufsichtstätigkeit und der Aktualisierung des Modells erweist.

In Bezug auf Partner, Berater, externe Mitarbeiter, usw. ist eine sofortige Informationspflicht derselben vertraglich vorgesehen, falls diese direkt oder indirekt von einem Angestellten/Vertreter der Gesellschaft eine Aufforderung zu einem Verhalten erhielten, welches eine Verletzung des Modells darstellen könnte.

Diesbezüglich gelten folgende allgemeine Vorschriften:

- Es müssen eventuelle Meldungen in Bezug auf folgende Umstände gesammelt werden: i) Begehung oder vernünftigerweise anzunehmende Gefahr einer Begehung der im Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten; ii) Verhaltensweisen, die nicht den von der Gesellschaft erlassenen Verhaltensnormen entsprechen; iii) Verhaltensweisen, die in jedem Fall eine Verletzung des Modells darstellen können;
- Ein Mitarbeiter, der Kenntnis von einer Verletzung oder von einer versuchten oder vermutlichen Verletzung des Modells erhält, kann sich an seinen direkten Vorgesetzten wenden, oder, falls die Meldung ergebnislos bleibt oder sich der Mitarbeiter dabei unwohl fühlt, die Meldung an seinen direkten Vorgesetzten zu richten, auch direkt Meldung an das Aufsichtsorgan erstatten;
- die Partner, Berater und externe Mitarbeiter können im Rahmen ihrer Beziehungen zur Gesellschaft und der ausgeübten Tätigkeiten direkt Meldung an das Aufsichtsorgan über die Situationen erstatten, in denen sie von einem Mitarbeiter/Vertreter der Gesellschaft eine Aufforderung zu einem Verhalten erhielten, das eine Verletzung des Modells darstellen könnte;
- Zum Zweck der effizienten Sammlung der oben beschriebenen Meldungen muss das Aufsichtsorgan rechtzeitig agieren und allen betroffenen Personen minuziös die Arten und Formen der Durchführung derselben mitteilen;
- Das Aufsichtsorgan bewertet in eigenem Ermessen und eigenverantwortlich die erhaltenen Meldungen und die Fälle, in denen es aktiv werden muss;
- Die aus dem Ausgang der Ermittlung resultierenden Maßnahmen müssen schriftlich begründet werden.

Die korrekte Erfüllung der Informationspflicht durch den Arbeitnehmer darf keine Anwendung von Disziplinarstrafen nach sich ziehen.

Die Gesellschaft muss geeignete und wirksame Maßnahmen ergreifen, damit die Geheimhaltung der Identität der Person, die dem Organ nützliche Informationen zur Feststellung von Verhaltensweisen liefert, die von den Bestimmungen des Modells abweichen, stets gewährleistet ist, unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen und des Schutzes der Rechte der Gesellschaft oder der Personen, die irrtümlich und/oder böswillig beschuldigt worden sind.

4.3.1 Sammlung und Aufbewahrung der Informationen

Alle Informationen, Meldungen, Berichte und Berichterstattungen, die im Modell vorgesehen sind, werden vom Aufsichtsorgan in einem dafür bestimmten Archiv (digital oder in Papierform) für einen Zeitraum von mindestens 10 Jahren aufbewahrt.

4.3.2 Berichterstattung des Aufsichtsorgans an die Gesellschaftsorgane

Das Aufsichtsorgan ist verpflichtet, dem Verwaltungsrat und dem Überwachungsrat/Einzelüberwacher auch über Tatsachen, die seine eigene Funktion betreffen, oder über eventuelle dringend zu lösende kritische Punkte des Modells, die sich bei seiner Aufsichtstätigkeit herauskristallisiert haben, Bericht zu erstatten.

Das Aufsichtsorgan ist verpflichtet, einmal jährlich einen schriftlichen Bericht mit folgenden spezifischen erläuternden Informationen vorzulegen:

- Übersicht der vom Aufsichtsorgan während des Jahres durchgeführten Tätigkeiten und Kontrollen;
- Eventuelle Diskrepanzen zwischen den betrieblichen Verfahren für die Umsetzung der Bestimmungen des Modells;
- Eventuelle neue Bereiche für das Begehen von Straftaten, die vom Dekret vorgesehen sind;
- Prüfung der Meldungen, die von externen oder internen Mitarbeitern erhalten wurden und die eventuellen Verletzungen des Modells betreffen, sowie die Ergebnisse der Prüfungen in Bezug auf die besagten Meldungen;
- Disziplinarverfahren und die eventuell verhängten Strafen, wobei nur die berücksichtigt werden, welche die sensiblen Tätigkeiten betreffen;
- Eine allgemeine Bewertung des effizienten Funktionierens des Modells mit eventuellen Vorschlägen für Ergänzungen oder Verbesserungen von Form und Inhalt;
- Eventuelle Änderungen des gesetzlichen Bezugsrahmens;
- Übersicht über die relevanten Tatbestände und die in den Gesellschaften der Alperia Gruppe verhängten Disziplinarstrafen;
- Rechenschaftsbericht über die getragenen Auslagen.

Das Aufsichtsorgan kann die anderen Arten von Informationen, welche die beteiligten Verantwortlichen bei der Leitung der sensiblen Tätigkeiten übermitteln müssen, sowie die Häufigkeit und die Modalitäten festlegen, mit denen solche Mitteilungen an das Organ zu übermitteln sind.

4.3.3 Whistleblowing

Das Gv.D. 24/2023 hat in Italien die EU-Richtlinie 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 über die Meldung (sog. Whistleblowing) von Verstößen gegen nationale und EU-Rechtsvorschriften, die im Rahmen des eigenen Arbeitsumfelds festgestellt werden, umgesetzt und damit vollständig die bis dahin geltende Regelung (Gesetz Nr. 179 vom 30. November 2017) geändert.

Die Gesellschaft hat unverzüglich technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um die Verwaltung der Meldungen auch als Zeichen des Willens und des Engagements ihrer Führung und zur Förderung der Kultur der Transparenz umzusetzen.

In Umsetzung des Gv.D. Nr. 24 vom 10. März 2023 hat Alperia Ecoplus spezielle interne Kommunikationskanäle eingerichtet, um die Entgegennahme, Analyse und Bearbeitung von Meldungen über Verstöße gegen nationale und EU-Rechtsvorschriften zu gewährleisten, von denen man im Rahmen der eigenen beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangt, insbesondere:

- verwaltungsrechtliche, buchhalterische, zivil- oder strafrechtliche Verstöße;

- rechtswidriges Verhalten im Sinne des Gv.D. Nr. 231 vom 8. Juni 2001 oder Verstöße gegen das Organisationsmodell 231;
- Straftaten, die in den Anwendungsbereich von Rechtsakten der Europäischen Union in folgenden Bereichen fallen: öffentliches Auftragswesen; Dienstleistungen, Produkte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; Produktsicherheit und Konformität; Verkehrssicherheit; Umweltschutz; Strahlenschutz und nukleare Sicherheit; Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit sowie Tiergesundheit und Tierschutz; öffentliche Gesundheit; Verbraucherschutz; Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzen und Informationssystemen;
- Handlungen oder Unterlassungen, die die finanziellen Interessen der Union berühren;
- Handlungen oder Unterlassungen, die den Binnenmarkt beeinträchtigen (z. B. Verstöße gegen den Wettbewerb und staatliche Beihilfen)
- Handlungen oder Verhaltensweisen, die den Zweck oder das Ziel von Rechtsakten der Union vereiteln.

Das Unternehmen garantiert, unabhängig von den verwendeten Kommunikationskanälen, die Vertraulichkeit der Identität des meldenden Personals, der beteiligten Person und aller in der Meldung erwähnten Personen sowie des Inhalts der Meldung.

Meldungen persönlicher Art (Beschwerden, Forderungen oder Anträge, die mit einem persönlichen Interesse der meldenden Person verbunden sind und sich ausschließlich auf ihr persönliches Arbeitsverhältnis beziehen) sind ausgeschlossen.

Mitarbeiter, Mitglieder von Gesellschaftsorganen oder Dritte (z. B. Berater, Freiberufler, Praktikanten usw.) können eine Meldung, auch in vertraulicher oder anonymer Form, mit absoluter Garantie der Vertraulichkeit und des Datenschutzes an den gewählten internen Kanal senden, darunter:

- die Plattform e-Whistle (<https://alperiaewhistle.azurewebsites.net/>)
- die spezifische Voice-Messaging-Telefonleitung unter der auf myalperia und auf der Unternehmenswebsite angegebenen Nummer, über die u. a. auch ein Termin mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsorgans beantragt werden kann.

Die Gesellschaft hat das Aufsichtsorgan als Verwalter der Meldung designiert. Es garantiert die Vertraulichkeit der Identität des Meldenden sowie der gemeldeten Person bis zur Feststellung seiner eventuellen Verantwortung.

Wenn bestimmte, im Gv.D. Nr. 24 vom 10. März 2023 ausdrücklich vorgesehene Bedingungen erfüllt sind, kann die meldende Person eine externe Meldung an die ANAC (Nationale Antikorruptionsbehörde) unter Einhaltung derselben Verfahrensvorschriften und mit denselben Garantien wie bei der internen Meldung machen: www.anticorruzione.it/whistleblowing

Auf alles, was nicht ausdrücklich zum Whistleblowing in diesem allgemeinen Teil des Organisationsmodells 231 vorgesehen ist, findet das Verfahren Whistleblowing der Gesellschaft Anwendung.

KAPITEL 5 – DISZIPLINARSYSTEM

5.1. Funktion des Disziplinarsystems

Art. 6, Absatz 2, Buchst. e) und Art. 7, Absatz 4, Buchst. b) des Gv.D. Nr. 231/2001 geben als Bedingung für eine effiziente Umsetzung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells die Einführung eines Disziplinarsystems an, das geeignet ist, die Nichteinhaltung der im Modell angegebenen Maßnahmen zu ahnden.

Deshalb stellt die Festlegung eines adäquaten Disziplinarsystems eine wesentliche Voraussetzung für die entkriminalisierende Wirkung des Modells bezüglich der verwaltungsrechtlichen Haftung der Körperschaften dar.

Die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen im Fall von Verletzungen der im Modell enthaltenen Bestimmungen erfolgt unbeschadet der Begehung einer Straftat sowie von der Durchführung und dem Ausgang des Strafverfahrens, das eventuell von der Justizbehörde angestrengt wird¹⁹.

Die Einhaltung der in dem von der Gesellschaft angewandten Modell enthaltenen Bestimmungen ist als wesentlicher Teil der vertraglichen Pflichten der nachstehend definierten "Adressaten" zu betrachten.

Die Verletzung der Vorschriften durch dieselben schädigt das Vertrauensverhältnis, das mit der Gesellschaft besteht, und kann zu Disziplinarmaßnahmen, oder zu rechtlichen oder strafrechtlichen Schritten führen. In Fällen, die als schwerwiegender beurteilt werden, kann die Verletzung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen, wenn es sich um einen Mitarbeiter handelt, oder zum Abbruch der Geschäftsbeziehung, wenn es sich um einen Dritten handelt.

Aus diesem Grund wird verlangt, dass jeder Adressat die im Modell der Gesellschaft enthaltenen Vorschriften sowie die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, welche die Tätigkeiten im Rahmen ihrer Funktion regeln, kennt.

Dieses Sanktionierungssystem, das im Sinne von Art. 6, Absatz zwei, Buchst. e) Gv.D. Nr. 231/2001 angewandt wird, ist als ergänzend und nicht alternativ zum Disziplinarsystem zu betrachten, das vom geltenden nationalen Kollektivvertrag "Bedienstete von Stromversorgern" festgelegt wurde und das für die verschiedenen Kategorien von Mitarbeitern gilt, die bei der Gesellschaft angestellt sind. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen angesichts von Verletzungen des Modells ist von der eventuellen Eröffnung eines strafrechtlichen Verfahrens wegen Begehung einer der vom Dekret vorgesehenen Straftaten unabhängig.

Das Sanktionierungssystem und seine Anwendungen werden vom Aufsichtsorgan ständig überwacht.

¹⁹ Tatsächlich ist von der neuen Version der Richtlinien von Confindustria Folgendes vorgesehen: "Die Nichteinhaltung der vom Organisationsmodell vorgesehenen Maßnahmen muss den Sanktionsmechanismus aktivieren, der von diesem vorgesehen ist, unbeschadet der eventuellen Eröffnung eines strafrechtlichen Verfahrens für die mutmaßlich begangene Straftat. Ein Modell kann nur dann als effizient umgesetzt gelten, wenn es den Disziplinarapparat aktiviert, um einem Verhalten entgegenzuwirken, das der Straftat vorausgeht. Tatsächlich würde ein Disziplinarsystem, das nur Verhaltensweisen bestraft, die für sich bereits eine Straftat darstellen, nur unnötig die Sanktionen verdoppeln, die von der staatlichen Ordnung verhängt werden (Strafe für die natürliche Person und Sanktion gemäß Dekret 231 für die Körperschaft). Dagegen macht es Sinn, einen Disziplinarapparat vorzusehen, wenn dieser als Einrichtung innerhalb des Unternehmens wirkt, der hinzutritt und der Anwendung von "externen" Sanktionen von Seiten des Staates zuvorkommt. Wie gesagt, das Disziplinarsystem ergänzt und macht das Organisationsmodell wirksam, dessen Zweck es ist, zu vermeiden, dass Straftaten begangen werden, nicht sie zu unterdrücken, wenn sie bereits begangen worden sind. Zugleich erfordert die Entscheidung, eine Sanktion anzuwenden, vor allem, wenn sie eine Entlassung betrifft, ohne das Urteil des Strafverfahrens abzuwarten, eine rigorose Tatsachenermittlung, unbeschadet der Möglichkeit, auf die Einrichtung der einstweiligen Suspendierung zurückzugreifen, wenn eine solche Feststellung besonders komplex ist." Confindustria, Richtlinien, zit., in der aktualisierten Version vom Juni 2021.

5.2. Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen

5.2.1 Sanktionen gegen Mitarbeiter

Der Ethikkodex, der Disziplinarkodex und das Modell stellen ein Regelwerk dar, an das sich das angestellte Personal einer Gesellschaft auch im Sinne der Art. 2104 und 2106 Zivilgesetzbuch und der nationalen Kollektivverträge (CCNL) bezüglich der Verhaltensnormen und der Disziplinarsanktionen zu halten hat. Deshalb stellen alle Verhaltensweisen von Mitarbeitern, welche die Bestimmungen des Ethikkodex, des Disziplinarkodex und des Modells und dessen Umsetzungsverfahren verletzen, eine Nichterfüllung der primären Pflichten des Arbeitsverhältnisses und dementsprechend Vergehen dar, die zur Möglichkeit der Eröffnung eines Disziplinarverfahrens und daraus folgend zur Anwendung der entsprechenden Sanktionen führen.

In Bezug auf Mitarbeiter, die als Arbeiter, Angestellte und Führungskräfte eingestuft sind, sind in dieser Sache - unter Beachtung der von Art. 7 des Gesetzes vom 20. Mai 1970 Nr. 300 (Arbeitnehmerstatut) vorgesehenen Verfahren - die von Art. 25 des nationalen Kollektivvertrags "Bedienstete von Stromversorgern" vorgesehenen Maßnahmen anwendbar.

Diese Maßnahmen sind die von den Disziplinarvorschriften vorgesehenen, und im Einzelnen sind, je nach Schwere der Vergehen, folgende Disziplinarmaßnahmen vorgesehen:

- mündliche Abmahnung;
- schriftliche Abmahnung;
- Bußgeld in Höhe von maximal 4 Stunden des Tageslohns;
- Enthebung vom Dienst und Streichung des gesamten Gehalts für einen Zeitraum von bis zu 5 Tagen (diese Maßnahme kann ausnahmsweise auf bis zu 10 Tagen verlängert werden);
- Strafversetzung;
- Entlassung mit Kündigungsfrist;
- fristlose Entlassung.

Für folgende strafbare Verhaltensweisen gemäß Gv.D. 231/2001 können Disziplinarsanktionen verhängt werden:

1. Wenn ein Mitarbeiter es unterlässt, die von den internen Verfahren vorgesehenen Aufgaben und Obliegenheiten mit der gebotenen Sorgfalt auszuführen, oder die vom Modell und von den Dokumenten, auf die es verweist, vorgesehenen Vorschriften bezüglich der Mitteilungspflicht an das Aufsichtsorgan verletzt, oder durchzuführende Kontrollen unterlässt, oder jedenfalls bei der Ausführung von im Sinne und für die Wirkungen des Modells als „sensibel“ eingestuften Tätigkeiten eine leichte erstmalige Verletzung der Bestimmungen des Modells begeht, immer vorausgesetzt, dass die besagte Verletzung für die Gesellschaft nach außen keine größere negative Auswirkung hat.

Im betreffenden Verhalten wird eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion einer mündlichen oder schriftlichen Abmahnung, je nach Schwere der begangenen Verletzung, bestraft werden kann.

2. Wenn ein Mitarbeiter es mehrmals unterlässt, die von den internen Verfahren vorgesehenen Aufgaben und Obliegenheiten mit der gebotenen Sorgfalt auszuführen, oder die vom Modell und von den Dokumenten, auf die es verweist, vorgesehenen Vorschriften bezüglich der Mitteilungspflicht an das Aufsichtsorgan verletzt, oder durchzuführende Kontrollen unterlässt, oder jedenfalls bei der Ausführung von im Sinne und für die Wirkungen des Modells als „sensibel“ eingestuften Tätigkeiten mehrmals ein Verhalten an den Tag legt, das mit den Vorschriften des Modells nicht konform ist.

Im betreffenden Verhalten wird eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion eines Bußgeldes bestraft werden kann.

3. Wenn ein Mitarbeiter es unterlässt, die von den internen Verfahren vorgesehenen Aufgaben und Obliegenheiten mit der gebotenen Sorgfalt auszuführen, oder die vom Modell und von den Dokumenten, auf die es verweist, vorgesehenen Vorschriften bezüglich der Informationspflicht an das Aufsichtsorgan verletzt, oder durchzuführende Kontrollen unterlässt, oder jedenfalls bei der Ausführung von im Sinne und für die Wirkungen des Modells als „sensibel“ eingestuft Tätigkeiten ein Verhalten an den Tag legt, das mit den Vorschriften des Modells nicht konform ist, indem er/sie Handlungen setzt, die gegen das Interesse der Gesellschaft verstoßen und diese einer Gefahrensituation für die Integrität der Betriebsvermögens aussetzt.
Im betreffenden Verhalten wird eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion der Enthebung vom Dienst bis zu 5 Tagen bestraft werden kann.
4. Wenn ein Mitarbeiter in Verletzung der vom Modell vorgesehenen internen Verfahren, oder bei der Ausführung von im Sinne und für die Wirkungen des Modells als „sensibel“ eingestuft Tätigkeiten ein Verhalten an den Tag legt, das mit den Vorschriften des Modells nicht konform ist und Schaden für die Gesellschaft anrichtet, indem er/sie Handlungen gegen das Interesse derselben setzt, oder wenn der Arbeitnehmer öfter als drei Mal im Jahr bei den unter den Punkten 1, 2 und 3 genannten Verfehlungen rückfällig wird.
Im betreffenden Verhalten wird eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion der Enthebung vom Dienst und mit Bußgeld von 5 bis zu 10 Tagessätzen bestraft werden kann.
5. Wenn ein Mitarbeiter bei der Ausführung von im Sinne und für die Wirkungen des Modells als „sensibel“ eingestuft Tätigkeiten ein Verhalten an den Tag legt, das mit den Vorschriften des Modells nicht konform und eindeutig auf die Begehung einer Straftat gerichtet ist, die vom Gv.D. 231/2001 unter Strafe gestellt ist.
Im betreffenden Verhalten wird eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion der Entlassung mit Kündigungsfrist (Entlassung aus gerechtfertigtem subjektivem Grund) bestraft werden kann.
6. Wenn ein Mitarbeiter bei der Ausführung von im Sinne und für die Wirkungen des Modells als „sensibel“ eingestuft Tätigkeiten ein Verhalten in Verletzung der Vorschriften des Modells an den Tag legt, das so beschaffen ist, dass es die konkrete Anwendung der vom Gv.D. 231/2001 vorgesehenen Maßnahmen zu Lasten der Gesellschaft bewirkt, sowie wenn der Mitarbeiter öfter als drei Mal im Jahr hinsichtlich der in Punkt 4 genannten Verfehlungen rückfällig wird.
Im betreffenden Verhalten wird eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion der fristlosen Entlassung (Entlassung aus gerechtfertigtem Grund) bestraft werden kann.
7. Wenn ein Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig Meldungen laut dem Gv.D. 24/2023 macht, die sich als unbegründet erweisen.
Wenn ein Mitarbeiter die Maßnahmen zum Schutz der Identität der meldenden Person, den Inhalt der Meldung und der in der Meldung enthaltenen Dokumente verletzt oder zu verletzen versucht.
Wenn der Mitarbeiter die meldende Person diskriminiert oder gegen sie Vergeltungsmaßnahmen ergreift.
Wenn der Mitarbeiter den Erfolg einer Strafanzeige zu verhindern versucht oder verhindert.
Im betreffenden Verhalten wird eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion bestraft werden kann, die der Schwere des Verstoßes gegen die Whistleblowing-Bestimmungen und die damit verbundenen betrieblichen Verfahren am besten entspricht.

5.2.2 Sanktionen gegen leitende Angestellte

Die leitenden Angestellten der Gesellschaft, sofern ernannt, sind bei der Ausführung ihrer beruflichen Tätigkeiten verpflichtet, die im Modell enthaltenen Vorschriften selbst einzuhalten und auch dafür zu sorgen, dass sie von ihren Mitarbeitern eingehalten werden.

Als strafbar zu betrachten sind gesetzwidrige Verhaltensweisen der Führungsperson wegen Verletzung der im Modell enthaltenen Vorschriften, wenn diese beispielsweise:

- es unterlässt, das ihm hierarchisch unterstellte Personal zu beaufsichtigen, damit die Einhaltung der Bestimmungen des Modells für die Ausführung der Tätigkeiten in den sensiblen Bereichen und der für sensible Prozesse instrumentellen Tätigkeiten sichergestellt ist;
- es verabsäumt, Nichteinhaltungen und/oder Abweichungen bei der Erfüllung der im Modell genannten Pflichten zu melden, sobald der leitende Angestellte davon Kenntnis erhält, sodass das Modell ineffizient wird, mit daraus resultierender potentieller Gefahr für die Gesellschaft, dass die in Gv.D. Nr. 231/2001 genannten Sanktionen verhängt werden;
- es verabsäumt, dem Aufsichtsorgan kritische Punkte bei der Ausführung der Tätigkeiten in den sensiblen Bereichen zu melden, die bei der Überwachung durch die zuständigen Behörden festgestellt wurden;
- selbst eine oder mehrere schwerwiegende Verletzungen der Bestimmungen des Modells begeht, die so beschaffen ist/sind, dass sie zur Begehung der im Modell behandelten Straftaten führt/führen und so die Gesellschaft der Anwendung von Sanktionen gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 aussetzt;
- das Verbot von direkten oder indirekten Repressalien oder diskriminierenden Handlungen gegen den Whistleblower aus Gründen, die direkt oder indirekt mit der Meldung zusammenhängen, und/oder infolge des Fehlens geeigneter Maßnahmen zur Verhinderung derartiger Handlungen gemäß Gv.D. 24/2023 nicht beachtet;
- gegen die Maßnahmen zum Schutz des Anzeigenden verstößt/die Identität der Person, die eine Meldung macht, preisgibt und somit ihre Datenschutzrechte verletzt.

Im Fall einer Verletzung der Bestimmungen und Verhaltensregeln des Modells durch eine Führungsperson wendet Alperia Ecoplus in Anlehnung an das Prinzip der Schwere, der Häufigkeit, der direkten Nichteinhaltung, oder der fehlenden Aufsicht gegen diese Person die Maßnahme an, die gemäß den Bestimmungen des vertraglichen Regelwerks und der einschlägigen Gesetze als am geeignetsten erachtet wird.

Wenn durch die Verletzung des Modells das Vertrauensverhältnis zwischen der Gesellschaft und dem leitenden Angestellten zerstört wurde, wird als Sanktion die Entlassung ausgesprochen.

5.2.3 Maßnahmen gegen Mitglieder von Gesellschaftsorganen

Kommt ihm eine Verletzung der Bestimmungen und der Verhaltensregeln des Modells durch Mitglieder von Gesellschaftsorganen zur Kenntnis, muss das Aufsichtsorgan den Verwaltungsrat und den Überwachungsrat/Einzelüberwacher rechtzeitig über den Vorfall informieren.

Die Empfänger der Informationen des Aufsichtsorgans können dann die geeigneten Maßnahmen ergreifen.

Zur Gewährleistung des vollen Verteidigungsrechtes muss eine Frist vorgesehen sein, innerhalb derer der Betroffene Rechtfertigungen und/oder Verteidigungsschriftsätze einreichen und angehört werden kann.

5.2.4 Maßnahmen gegen das Aufsichtsorgan

Im Fall von Nachlässigkeit und/oder Unvermögens des Aufsichtsorgans bei der Überwachung der korrekten Anwendung des Modells und seiner Einhaltung und wenn diese Fälle von Verstößen nicht feststellen und beseitigen konnte, ergreift der Verwaltungsrat, in Absprache mit dem Überwachungsrat/Einzelüberwacher, die geeigneten Maßnahmen, die von der geltenden Gesetzgebung vorgesehen sind, einschließlich des Widerrufs der Bestellung und unbeschadet einer Schadenersatzforderung.

Zur Gewährleistung des vollen Verteidigungsrechtes muss eine Frist vorgesehen sein, innerhalb derer der Betroffene Rechtfertigungen und/oder Verteidigungsschriftsätze einreichen und angehört werden kann.

Im Fall von mutmaßlichen gesetzeswidrigen Verhaltensweisen von Mitgliedern des Aufsichtsorgans untersucht der Verwaltungsrat nach Erhalt der Meldung die tatsächlich begangene Verfehlung und bestimmt dann die entsprechende anzuwendende Sanktion.

5.2.5 Maßnahmen gegen Geschäftspartner, Berater oder andere Personen, die Vertragsbeziehungen zur Gesellschaft haben

Die Verletzung der für sie anwendbaren Bestimmungen und Verhaltensregeln des Modells durch Geschäftspartner, Berater oder andere Personen, die Vertragsbeziehungen zur Gesellschaft für die Durchführung von als sensibel eingestuften Tätigkeiten unterhalten, oder die eventuelle Begehung der Straftaten, die vom Gv.D. Nr. 231/2001 angeführt werden, durch dieselben, wird gemäß den Bestimmungen in den spezifischen Vertragsklauseln geahndet, die in den jeweiligen Verträgen enthalten sind.

Diese Klauseln können, unter explizitem Verweis auf die Einhaltung der vom Modell vorgesehenen Bestimmungen und Verhaltensregeln, beispielsweise die Verpflichtung dieser Drittpersonen vorsehen, keine Handlungen zu setzen oder Verhaltensweisen an den Tag zu legen, die eine Verletzung des Modells durch die Gesellschaft zur Folge haben können.

Im Fall einer Verletzung dieser Verpflichtung muss die Möglichkeit der Gesellschaft vorgesehen sein, den Vertrag mit eventueller Verhängung von Bußgeldern zu kündigen.

Dies klarerweise unbeschadet des Vorrechts der Gesellschaft, Schadenersatz für die Schäden zu verlangen, die sich aus der Verletzung der im Modell vorgesehenen Bestimmungen und Verhaltensregeln durch die oben genannten Dritten ergeben haben.

KAPITEL 6 - SCHULUNGSPLAN UND KOMMUNIKATION

6.1. Vorwort

Die Gesellschaft beabsichtigt, zum Zweck der effizienten Umsetzung des Modells, eine korrekte Verbreitung dessen Inhalte und Grundsätze innerhalb und außerhalb ihrer Organisation sicherzustellen. Das Modell 231 wird vollinhaltlich auf myalperia veröffentlicht. Im Falle von Aktualisierungen/Überarbeitungen wird eine entsprechende Benachrichtigung veröffentlicht. Zu diesem Zweck wird das Modell in seiner letzten Fassung auf dem Intranet des Unternehmens zur Verfügung gestellt, wo es abrufbar bleibt. Bei jeglicher Aktualisierung/Überarbeitung, die sich infolge von Veränderungen der Organisationsstruktur, der konzerninternen Verträge sowie von Änderungen im anwendbaren gesetzlichen Rahmen im Falle der Einführung neuer relevanter Straftatbestände laut Gv.D. 231/2001 als notwendig erweist, wird eine entsprechende Benachrichtigung veröffentlicht. Auf der Website der Gesellschaft wird nur der allgemeine Teil des Modells zusammen mit den Grundsätzen des Ethikkodex, in denen sich die Unternehmenskultur widerspiegelt, veröffentlicht.

Insbesondere ist es Ziel der Gesellschaft, die Inhalte und Grundsätze des Modells nicht nur ihren Mitarbeitern mitzuteilen, sondern auch den Personen, die, auch wenn sie nicht formell angestellt sind, für die Verfolgung der Ziele der Gesellschaft auf Vertragsbasis, - auch gelegentlich -, tätig sind. Tatsächlich sind die Adressaten des Modells sowohl die Personen, die Funktionen der Vertretung, Verwaltung, oder Leitung in der Gesellschaft bekleiden, als auch die Personen, welche der Leitung oder der Aufsicht einer der vorgenannten Personen unterstehen (im Sinne des Art. 5 Gv.D. Nr. 231/2001), aber auch, im allgemeineren Sinn, all jene, die für die Verfolgung des Zwecks und der Ziele der Gesellschaft tätig sind. Zu den Adressaten des Modells zählen daher die Mitglieder der Gesellschaftsorgane, die Personen, die an den Aufgaben des Aufsichtsorgans mitwirken, die Angestellten, die Mitarbeiter, Händler, Trader, die externen Berater und die Geschäftspartner bzw. Industrie- und/oder Finanzpartner.

Die Gesellschaft beabsichtigt nämlich:

- bei all jenen, die in ihrem Namen und auf ihre Rechnung in den "sensiblen Bereichen" tätig sind, das Bewusstsein zu wecken, dass sie im Fall einer Verletzung der dort angeführten Bestimmungen ein Vergehen begehen können, das geahndet werden kann;
- alle diejenigen, die auf irgendeiner Grundlage in ihrem Namen, auf ihre Rechnung oder jedenfalls in ihrem Interesse tätig sind, zu informieren, dass die Verletzung der im Modell enthaltenen Vorschriften zur Anwendung von entsprechenden Sanktionen oder auch zur Kündigung der Vertragsbeziehung führt;
- zu bekräftigen, dass die Gesellschaft keine gesetzeswidrigen Verhaltensweisen irgendwelcher Art und unabhängig von jedwedem Zweck duldet, da diese Verhaltensweisen (selbst wenn die Gesellschaft anscheinend in der Lage wäre, daraus einen Vorteil zu ziehen) jedenfalls den ethischen Grundsätzen entgegenstehen, an die sich die Gesellschaft zu halten gedenkt.

Die Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen sind nach Adressatenkreis und Zuständigkeitsbereich unterschiedlich und für alle Adressaten verpflichtend. Sie werden vom Geschäftsbereich „Compliance“ geleitet und von der Direktion Corporate HR & Organisation der Alperia AG verwaltet, die für eine zeitgerechte Durchführung der geplanten Schulungen Sorge trägt. Kommunikation und Schulung sind vom Grundsatz der Vollständigkeit, Klarheit, Zugänglichkeit und Kontinuität geprägt, um den verschiedenen Adressaten das volle Bewusstsein jener betrieblichen Bestimmungen, die sie einhalten müssen, und der ethischen Normen, die ihre Verhaltensweisen bestimmen sollen, zu ermöglichen.

Diese Adressaten müssen alle Bestimmungen des Modells punktgenau einhalten, dies auch in Erfüllung der Pflichten von Loyalität, Korrektheit und Sorgfalt, die sich aus den rechtlichen Beziehungen ergeben, die von der Gesellschaft eingerichtet wurden.

Kommunikation und Schulung obliegen der Direktion Corporate HR & Organisation, die mit den am geeignetsten befundenen Mitteln deren Verbreitung und effektive Kenntnis bei allen Adressaten gewährleistet. Das Aufsichtsorgan legt die Umsetzungsmodalitäten für die Adressaten des Modells außerhalb der Gesellschaft fest.

Die Gesellschaft gewährleistet die Bereitstellung von Mitteln und Modalitäten, welche stets die Nachverfolgbarkeit der Schulungsinitiativen und die Formalisierung der Anwesenheit der Teilnehmer, die Möglichkeit der Bewertung ihres Lernfortschritts und die Bewertung des Grades ihrer Annahme des Kurses sicherstellen, um neue Schulungsinitiativen entwickeln und die derzeit laufenden verbessern zu können, dies auch durch Kommentare und Anregungen zu den Inhalten, zum Material, zu den Vortragenden usw. Die Schulung, die auch in Fernkursen oder mittels Nutzung von Informatiksystemen erfolgen kann, wird durch Fachleute in der vom Dekret vorgeschriebenen Fachrichtung durchgeführt.

6.2. Mitarbeiter

Jeder Mitarbeiter muss: i) sich die Grundsätze und Inhalte des Modells und des Ethikkodex aneignen; ii) die betrieblichen Modalitäten kennen, mit denen seine Tätigkeit ausgeübt werden muss; iii) aktiv im Rahmen seiner Funktion und seiner Verantwortlichkeiten zur effizienten Umsetzung des Modells beitragen, indem er eventuell darin entdeckte Mängel meldet.

Zur Gewährleistung einer effizienten und vernünftigen Kommunikation fördert die Gesellschaft die Kenntnis der Inhalte und der Grundsätze des Modells und der entsprechenden Umsetzungsverfahren innerhalb der Organisation, mit unterschiedlichem Vertiefungsgrad je nach Position und bekleideter Stelle.

Die 231-Schulung wird als Pflichtschulung behandelt.

Neu eingestellten Mitarbeitern können das Modell und den Ethikkodex direkt im betrieblichen Intranet in einem eigenen Bereich einsehen und müssen schriftlich erklären, dass sie die dort beschriebenen Grundsätze des Modells und des Ethikkodex zur Kenntnis genommen haben und einhalten werden.

Am ersten Arbeitstag wird der neu eingestellte Mitarbeiter vom Bereich Learning & Funding der Alperia AG und/oder vom zuständigen HR Business Partner zum 231-Kurs eingeladen, den er innerhalb eines Monats über die E-Learning-Plattform zu absolvieren hat.

Die 231-Schulung wird am ersten Arbeitstag auch für entsandte Mitarbeiter, Leiharbeiter, Mitarbeiter, die den Arbeitsplatz wechseln oder in einen anderen Arbeitsbereich versetzt werden, und Praktikanten, die mindestens drei Wochen bei der Alperia AG beschäftigt sind, durchgeführt.

Bei Aktualisierungen/Überarbeitungen des Modells 231, welche erhebliche Auswirkungen auf die regulatorische und/oder organisatorische Ebene haben, wird der Inhalt der Kurse aktualisiert und Mitarbeiter/Führungsspitze werden vom Bereich Learning & Funding der Alperia AG und/oder vom zuständigen HR Business Partner zu einer Weiterbildung eingeladen.

Die Fortbildung muss innerhalb von 4 Wochen nach der Einladung zum Kurs durch Learning & Funding und/oder den zuständigen HR Business Partner abgeschlossen werden. Wird sie nicht innerhalb dieser Frist abgeschlossen, kann in begründeten Ausnahmefällen eine weitere Frist von zwei Wochen gewährt werden. Verstreicht diese Frist ergebnislos, wird die Direktion informiert. Auch wenn keine Aktualisierungen/Überarbeitungen des Modells 231 eintreten, müssen die Mitarbeiter alle 3 Jahre die Schulung auf der E-Learning-Plattform oder in Präsenz wiederholen.

Am Ende der Schulung müssen die Teilnehmer einen Abschlusstest absolvieren, um die erworbenen Kenntnisse über den Inhalt und die Einhaltung des Modells 231 nachzuweisen. Der Test besteht aus 10 Fragen und wird bestanden, wenn 70 % der Antworten richtig sind. Der Kandidat kann im Falle einer falschen Antwort erst zur nächsten Frage übergehen, wenn er die richtige Antwort gesehen hat. Bei einem negativen Ergebnis kann der Test vier weitere Male wiederholt werden. Nach

Absolvierung der Schulung und Bestehen des Abschlusstests wird ein Zertifikat ausgestellt, das in der Personalakte des Mitarbeiters bei der Direktion HR & Organisation der Alperia AG archiviert wird.

6.3. Führungsspitze

Die im Sinne dieses allgemeinen Teils des Modells 231 als Führungsspitzen bezeichneten Personen erklären, die Grundsätze des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells laut Gv.D. 8. Juni 2001, Nr. 231 der Gesellschaft mit dem dazugehörigen Ethikkodex und Disziplinarsystem zu kennen und verstanden zu haben und sich daran zu halten.

Die 231-Schulung für Personen in Führungsposition ist obligatorisch und wird am ersten Dienstag bzw. innerhalb einer Woche nach dem Amtsantritt oder der Ernennung durchgeführt und alle drei Jahre wiederholt, unabhängig von etwaigen Aktualisierungen/Überarbeitungen des Modells 231.

Am Ende der Schulung müssen die Teilnehmer einen Abschlusstest absolvieren, um die erworbenen Kenntnisse über den Inhalt und die Einhaltung des Modells 231 nachzuweisen. Der Test besteht aus 10 Fragen und wird bestanden, wenn 70 % der Antworten richtig sind. Der Kandidat kann im Falle einer falschen Antwort erst zur nächsten Frage übergehen, wenn er die richtige Antwort gesehen hat. Bei einem negativen Ergebnis kann der Test vier weitere Male wiederholt werden. Nach Absolvierung der Schulung und Bestehen des Abschlusstests wird ein Zertifikat ausgestellt, das in der Personalakte des Mitarbeiters bei der Direktion HR & Organisation der Alperia AG archiviert wird.

6.4. Andere Adressaten

Die Kommunikation der Inhalte und der Grundsätze des Modells muss auch an die Drittpersonen gerichtet werden, die mit der Gesellschaft vertraglich geregelte Beziehungen einer Zusammenarbeit unterhalten (beispielsweise: Geschäftspartner/Industriepartner, Händler, Trader, Berater und andere selbständige Mitarbeiter) mit besonderer Berücksichtigung jener, die in im Sinne des Gv.D. Nr. 231/2001 als sensibel eingestuften Tätigkeiten tätig sind.

Zu diesem Zweck liefert die Gesellschaft den Drittpersonen einen Auszug aus den einschlägigen Grundsätzen des Modells und des Ethikkodex und zieht die Gelegenheit in Betracht, Schulungen ad hoc zu organisieren, falls sie das für notwendig erachtet.

Die Schulungsinitiativen können auch aus der Ferne durch Nutzung von Informatiksystemen durchgeführt werden (z.B.: Videokonferenz, E-Learning).

Im Rahmen der konzerninternen Beziehungen gilt die Schulung laut Gv.D. 231/2001 für diejenigen, die Dienstleistungen für andere Unternehmen der Alperia Gruppe erbringen, in gleicher Weise wie die Schulung laut Gv.D. 231/2001 des Unternehmens, das die Dienstleistung erhält, da die zu beachtenden und anzuwendenden Protokolle für die betroffenen Unternehmen die gleichen sind (dasselbe gilt für die Konzernverfahren).

Anhänge:

A: zum 11. April 2025 aktualisierter Katalog der 231-Straftaten;

B: Analyse der 231-Risiken

B1: Tabelle 1 (Methodik und Analyse nach 231-Straftatenfamilien)

B2: Tabelle 2 (Analyse nach einzelnen Straftatbeständen mit mittlerem bis hohem Risiko)

B3: Zusammenfassende Tabelle der 231-Risiken

C: Handelskammerauszug

D: Organigramm

E: Ethikkodex

F: Liste der betrieblichen Verfahren