

Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell Alperia Greenpower GmbH

Version 3 - Genehmigt vom Verwaltungsrat
am 9. Juni 2021

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

KAPITEL 1 - BESCHREIBUNG DES GESETZLICHEN RAHMENS	4
1.1. Einleitung	4
1.2. Art der Haftung	5
1.3. Straftäter: Personen in führender Position und Personen, die der Leitung anderer unterstehen.....	5
1.4. Ausschluss der Haftung kraft der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle	6
1.5. Straftatbestände und Vergehen	7
1.6. Strafmaßnahmen	10
1.7. Versuch	11
1.8. Veränderungen in der Körperschaftsstruktur	12
1.9. Im Ausland begangene Straftaten	14
1.10. Ermittlungsverfahren der Straftat.....	15
1.11. Von den Berufsverbänden der Körperschaften erstellte Verhaltenskodizes.....	15
1.12. Eignungsprüfung	16
KAPITEL 2 - BESCHREIBUNG DER UNTERNEHMENSWIRKLICHKEIT – ELEMENTE DES UNTERNEHMENSLEITUNGSMODELLS UND DES ALLGEMEINEN ORGANISATORISCHEN AUFBAUS DER GESELLSCHAFT.....	18
2.1. Alperia Greenpower GmbH	18
2.2. Unternehmensleitungsmodell der Alperia Greenpower GmbH.....	19
2.3. Die Unternehmensleitungsinstrumente von Alperia Greenpower	19
2.4. Internes Kontrollsystem	20
2.5. Organisatorischer Aufbau	21
2.6. Beziehungen innerhalb der Gruppe.....	21
2.7. Von anderen Gesellschaften erbrachte Dienstleistungen.....	22
KAPITEL 3 - DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL UND DIE ZU SEINER ERSTELLUNG VERFOLGTE METHODIK	23
3.1. Vorwort	23
3.2. Funktion des Modells.....	24
3.3. Projekt der Alperia Greenpower GmbH zur Festlegung ihres Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001	24
3.3.1 Start des Projekts und Ermittlung der Prozesse und Tätigkeiten, in deren Rahmen die vom Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten begangen werden können	25
3.3.2 Ermittlung der Key Officers	26
3.3.3 Analyse der sensiblen Prozesse und Tätigkeiten	27
3.3.4 Gap-Analyse und Aktionsplan	27
3.3.5 Definition des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells	28
3.4. Aufbau des Modells	30
3.5. Beziehung zwischen Modell und Ethikkodex der Gruppe.....	30
3.6. Für die Gesellschaft relevante Straftaten	31
3.7. Übernahme, Aktualisierung und Anpassung des Modells	31
3.7.1 Zuständigkeit.....	31
3.7.2 Überprüfungen und Kontrollen am Modell	32
3.7.3 Aktualisierung und Anpassung	32
KAPITEL 4 – DAS AUFSICHTSORGAN IM SINNE DES GV.D. NR. 231/2001	34
4.1 Aufsichtorgan der Alperia Greenpower GmbH	34
4.1.1. Allgemeine Grundsätze für die Einsetzung, Bestellung und Ablösung des Aufsichtsorgans	36
4.2 Funktionen und Befugnisse des Aufsichtsorgans	38

4.3	Informationspflichten gegenüber dem Aufsichtsorgan – Informationsflüsse.....	40
4.3.1	Sammlung und Aufbewahrung der Informationen	41
4.3.2	Berichterstattung des Aufsichtsorgans an die Gesellschaftsorgane	41
4.3.3	Whistleblowing	42
KAPITEL 5 - DISZIPLINARSYSTEM		44
5.1.	Funktion des Disziplinarsystems	44
5.2.	Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen	45
5.2.1	Sanktionen gegen Mitarbeiter	45
5.2.2	Sanktionen gegen leitende Angestellte	47
5.2.3	Maßnahmen gegen Mitglieder von Gesellschaftsorganen	47
5.2.4	Maßnahmen gegen das Aufsichtsorgan	47
5.2.5	Maßnahmen gegen Geschäftspartner, Berater oder andere Personen, die Vertragsbeziehungen zur Gesellschaft haben.....	48
KAPITEL 6 - SCHULUNGSPLAN UND KOMMUNIKATION		49
6.1.	Vorwort	49
6.2.	Mitarbeiter.....	50
6.3.	Mitglieder der Gesellschaftsorgane und Personen mit Vertretungsfunktionen der Gesellschaft	50
6.4.	Aufsichtsorgan	52
6.5.	Andere Adressaten	52

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 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

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, 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”*.

(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.

In diesem Sinne sind – unter den maßgeblichsten – die Art. 2, 8 und 34 des Gv.D. Nr. 231/2001 zu sehen, von denen der erste das für das Strafrecht typische Legalitätsprinzip bekräftigt; Der zweite bekräftigt die Unabhängigkeit der Haftung der juristischen Person von der Feststellung der Haftung der natürlichen Person, die Verursacherin des kriminellen Verhaltens ist; Der dritte sieht den Umstand vor, dass diese Haftung, die sich aus der Begehung einer Straftat ergibt, im Rahmen eines Strafverfahrens festgestellt wird und daher von den Garantien gestützt wird, die dem Strafverfahren zu eigen sind. Man bedenke außerdem den repressiven Charakter der Sanktionen, die auf die Gesellschaft anwendbar sind.

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 haben³.

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*

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.

“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).”

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”*.

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.

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.

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 und Vergehen

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

Die Straftatbestände können für eine einfachere Darstellung in folgende Kategorien eingeteilt werden:

- **Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung.** Es handelt sich um die erste Gruppe von Straftaten, die vom Gv.D. Nr. 231/2001 (Art. 24 und 25) ursprünglich erfasst wurde.
- **Verbrechen im Zusammenhang mit der EDV und der unerlaubten Verarbeitung von Daten.** Art. 24-bis des Dekrets sieht neue Tatbestände von verwaltungsrechtlich gesetzwidrigen Handlungen in Zusammenhang mit Delikten im Bereich der EDV und der unerlaubten Verarbeitung von Daten vor.

- **Straftaten im Rahmen der organisierten Kriminalität**, wie kriminelle Vereinigung (Art. 416 StGB mit Ausnahme des sechsten Absatzes); kriminelle Vereinigung mit dem Ziel der Versklavung und der Haltung von Sklaven, des Menschenhandels, des Kaufs und Verkaufs von Sklaven sowie der Straftaten bezüglich der Verletzung der Bestimmungen über die illegale Einwanderung gemäß Art. 12 Gv.D. Nr. 286/1998 (Art. 416, sechster Absatz, StGB); mafiaartige Vereinigung (Art. 416-bis StGB); mafiaartiges politisches Tauschgeschäft bei Wahlen (Art. 416-ter StGB); Freiheitsberaubung zum Zweck der Erpressung (Art. 630 StGB); Vereinigung zum Zweck des illegalen Handels mit betäubenden oder psychotropen Substanzen (Art. 74 DPR vom 9. Oktober 1990, Nr. 309); Gesetzwidrige Herstellung, Einfuhr in den Staat, in den Handel bringen, Verkauf, Weitergabe, Innehabung und Tragen von Kriegswaffen oder kriegsähnlichen Waffen oder Teilen von diesen, von Sprengstoffen, heimlichen Waffen sowie mehrerer gewöhnlicher Schusswaffen an öffentlichen oder der Öffentlichkeit zugänglichen Plätzen (Art. 407, Abs. 2, Buchst. a), Nummer 5, StPO), gemäß Art. 24-ter des Dekrets.
- **Verbrechen gegen das Gewerbe und den Handel**, wie Störung der Freiheit von Gewerbe und Handel (Art. 513 StGB), betrügerische Handlungen bei der Ausführung eines Handelsgeschäftes (Art. 515 StGB), Verkauf von unechten Nahrungsmitteln als echte (Art. 516 StGB), Verkauf von gewerblichen Erzeugnissen mit irreführenden Zeichen (Art. 517 StGB), Herstellung von und Handel mit Waren, die unter unrechtmäßiger Aneignung von geschützten gewerblichen Rechten durchgeführt werden (Art. 517-ter StGB); Fälschung von geographischen Angaben oder Herkunftsbezeichnungen landwirtschaftlicher Erzeugnisse (Art. 517-quater StGB), unerlaubter Wettbewerb unter Anwendung von Drohung oder Gewalt (Art. 513-bis StGB), betrügerische Handlungen gegen das inländische Gewerbe (Art. 514 StGB), die von Art.25-bis n.1 des Dekrets angeführt werden.
- **Gesetzwidrige Handlungen gegen das öffentliche Vertrauen** wie Geldfälscherei, Kreditkarten- und Wertzeichenbetrug Verfälschung von Kennzeichnungen oder Erkennungszeichen, die von Art. 25-bis des Dekrets vorgesehen sind, eingeführt von Art. 6 des GD 350/2001, in ein Gesetz umgewandelt, mit Änderungen, von Art. 1 des Gesetzes vom 23. November 2001, Nr. 409 mit dem Titel *“Dringende Bestimmungen angesichts der Einführung des Euro”*.
- **Straftaten gesellschaftsrechtlicher Art**. Art 25-ter wurde in das Gv.D. Nr. 231/2001 von Art. 3 des Gv.D. vom 11. April 2002, Nr. 61 eingeführt, der im Rahmen der Reform des Gesellschaftsrechts die Ausweitung der verwaltungsrechtlichen Haftung der Gesellschaften auch auf bestimmte Straftaten gesellschaftsrechtlicher Art vorgesehen hat.
- **Bestechung zwischen Privatpersonen** (eingeführt von Art. 2635 ZGB i. d. g. F.), angeführt von Art. 25-ter des Dekrets.
- **Straftaten zu terroristischen Zwecken oder mit dem Zwecke des Umsturzes der demokratischen Ordnung** (angeführt von Art. 25-quater Gv.D. Nr. 231/2001, eingeführt von Art. 3 des Gesetzes vom 14. Januar 2003, Nr. 7). Es handelt sich um *“Verbrechen zu terroristischen Zwecken oder mit dem Zwecke des Umsturzes der demokratischen Ordnung, die vom Strafgesetzbuch und von den einschlägigen Gesetzen vorgesehen sind”*, sowie um andere als die oben genannten Straftaten, *“die jedoch in Verletzung dessen begangen wurden, was von Artikel 2 des Internationalen Abkommens zur Unterdrückung der Terrorismusfinanzierung vorgesehen ist, das am 9. Dezember 1999 in New York abgeschlossen wurde”*).
- **Verstümmelung von weiblichen Geschlechtsorganen**. Art. 25-quater.1 des Dekrets, eingeführt vom Gesetz vom 9. Januar 2006, Nr. 7, sieht unter den Straftaten mit Anwendbarkeit der verwaltungsrechtlichen Haftung der Körperschaft die Praktiken zur Verstümmelung der weiblichen Geschlechtsorgane vor, die in Art. 583-bis StGB genannt sind.
- **Straftaten gegen die Persönlichkeitsrechte**, vorgesehen von Art. 25-quinquies, eingeführt in das Dekret durch Art. 5 des Gesetzes vom 11. August 2003, Nr. 228, wie Prostitution von

Minderjährigen, Kinderpornographie, Menschenhandel und Versklavung und Halten in Sklaverei.

- **Marktmissbrauch**, angeführt von Art. 25-*sexies* des Dekrets.
- **Straftaten der fahrlässigen Tötung oder von fahrlässigen schweren oder sehr schweren Körperverletzungen, die in Verletzung der Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begangen wurden.** Art. 25-*septies* sieht die verwaltungsrechtliche Haftung der Körperschaft in Bezug auf die Straftaten vor, die von den Art. 589 und 590, dritter Absatz, StGB behandelt werden (Fahrlässige Tötung und schwere oder sehr schwere Körperverletzung), die in Verletzung der Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begangen wurden.
- **Verbrechen im Zusammenhang mit Geldwäsche, Hehlerei und Verwendung von Geld, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft sowie Eigengeldwäsche.** Art. 25-*octies* des Dekrets legt die Ausweitung der Haftung der Körperschaft auch in Bezug auf die Straftaten fest, die von den Artikeln 648, 648-*bis* und 648-*ter*1 StGB vorgesehen sind.
- **Straftaten in Verletzung des Urheberrechts**, die von Art. 25-*novies* des Dekrets angeführt werden.
- **Verleitung, keine oder falsche Erklärungen vor der Justizbehörde abzugeben** (Art. 377-*bis* StGB), angeführt von Art. 25-*decies* des Dekrets.
- **Umweltdelikte**, angeführt von Art. 25-*undecies* des Dekrets.
- **Anstellung von Bürgern aus Drittstaaten ohne gültigen Aufenthaltstitel** angeführt von Art. 25-*duodecies* des Dekrets.
- **Rassismus und Fremdenhass**, eingeführt durch das Gesetz Nr. 167 vom 20. November 2017, angeführt von Art. 25-*terdecies* Gv.D. 231/2001.
- **Betrug bei Sportveranstaltungen, widerrechtliche Ausübung von Spiel-, Wett- und Glückspieltätigkeiten mittels verbotener Geräte**, angeführt von Art. 25-*quaterdecies* des Dekrets.
- **Steuerdelikte** (eingeführt durch das Gesetz vom 19. Dezember 2019, Nr. 157), angeführt von Art. 25-*quinquiesdecies* des Dekrets. Es handelt sich um die folgenden Straftaten: „*betrügerische Steuererklärung mittels der Nutzung von Rechnungen oder sonstigen Unterlagen ohne Leistungserbringung*“ (Art. 2 Gv.D. 10.03.2000, Nr. 74), „*betrügerische Steuererklärung mittels sonstiger Machenschaften*“ (Art. 3 Gv.D. 10.03.2000, Nr. 74), „*unrichtige Steuererklärung*“ (Art. 4 Gv.D. 10.03.2000, Nr. 74), „*unterlassene Steuererklärung*“ (Art. 5 Gv.D. 10.03.2000, Nr. 74), „*Ausstellung von Rechnungen oder sonstigen Unterlagen ohne Leistungserbringung*“ (Art. 8 Gv.D. 10.03.2000, Nr. 74), „*Verheimlichung oder Vernichtung von Rechnungsunterlagen*“ (Art. 10 Gv.D. 10.03.2000, Nr. 74), „*Kompensation der Steuerschuld mit unberechtigten Forderungen*“ (Art. 10-*quater* Gv.D. Nr. 74/2000) und „*betrügerische Steuerhinterziehung*“ (Art. 11 Gv.D. 10.03.2000, Nr. 74);
- **Schmuggel** (eingeführt durch das Gesetz vom 14. Juli 2020, Nr. 75), angeführt von Art. 25-*sexiesdecies* des Dekrets.
- **Transnationale Straftaten.** Art. 10 des Gesetzes vom 16. März 2006 Nr. 146 sieht die verwaltungsrechtliche Haftung der Körperschaft auch in Bezug auf die im Gesetz angeführten Straftaten vor, welche die Eigenschaft der Transnationalität aufweisen.

Die oben aufgelisteten Kategorien sollen in Kürze erweitert werden, auch wegen der Tendenz des Gesetzgebers, den Geltungsbereich des Dekrets zu erweitern, was auch in Anpassung an die internationalen und EU-Verpflichtungen geschieht.

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 (also verwaltungsrechtliche Straftaten, einige Straftaten gegen das öffentliche Vertrauen - wie etwa Geldfälscherei - terroristische Delikte und Delikte zum Umsturz der demokratischen Ordnung, Delikte gegen die Persönlichkeitsrechte, Praktiken zur Verstümmelung der weiblichen Genitalien, transnationale Straftaten, Straftaten bezüglich Gesundheit und Sicherheit sowie Straftaten wie Hehlerei, Geldwäsche und Verwendung von Geld, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft sowie Eigengeldwäsche, Straftaten im Zusammenhang mit der EDV und der unerlaubten Verarbeitung von Daten, Delikte der organisierten Kriminalität, Delikte gegen das Gewerbe und den Handel, Delikte bezüglich der Verletzung des Urheberrechts, Umweltdelikte) 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 wird⁸.

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).

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 angegebenen 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”.*

1.8. 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.

Die Verbotssanktionen bezüglich der Straftaten, die vor dem Datum begangen wurden, zu dem die Abspaltung wirksam geworden ist, gelten für die Körperschaften, bei denen der Tätigkeitszweig, in dessen Rahmen die Straftat begangen wurde, verblieben ist, oder auf die er, auch nur teilweise, übertragen wurde.

Art. 31 des Gv.D. Nr. 231/2001 sieht für die Fusion und die Abspaltung gemeinsame Bestimmungen bezüglich der Feststellung der Sanktionen vor, falls diese außerordentlichen Transaktionen vor dem Abschluss des Gerichtsverfahrens erfolgt sind. Der Richter muss die Geldstrafe nach den von Art. 11, Absatz 2, des Gv.D. Nr. 231/2001¹⁰ vorgesehenen Kriterien bemessen und dabei in jedem Fall auf die wirtschaftlichen Bedingungen und Vermögensverhältnisse der ursprünglich haftbaren Körperschaft Bezug nehmen, und nicht auf die der Körperschaft, über welche die Sanktion nach der Fusion oder der Abspaltung zu verhängen ist.

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 Art. 11 des Gv.D. Nr. 231/2001: *“Bemessungskriterien der Geldstrafe - 1. Bei der Bemessung der Geldstrafe bestimmt der Richter die Anzahl der Quoten unter Berücksichtigung der Schwere der Tat, des Grades der Haftung der Körperschaft sowie der Tätigkeit, die zur Beseitigung oder Abschwächung der Folgen der Tat und zur Verhinderung von weiteren Straftaten ausgeführt wird. 2. Der Betrag der Quote wird auf Grundlage der wirtschaftlichen Bedingungen und Vermögensverhältnisse der Körperschaft festgelegt mit dem Ziel, die Wirksamkeit der Sanktion sicherzustellen (...)*”.

Im Fall einer Verbotssanktion kann die Körperschaft, die nach der Fusion oder Abspaltung haftbar ist, beim Richter die Umwandlung der Verbotssanktion in eine Geldstrafe unter folgenden Voraussetzungen beantragen: (i) dass der organisatorische Mangel, der das Begehen der Straftat ermöglicht hatte, behoben worden ist, und (ii) dass die Körperschaft Schadenersatz geleistet und (für die Einziehung) den Teil des eventuell erzielten Gewinns zur Verfügung gestellt hat. Art. 32 des Gv.D. Nr. 231/2001 gestattet dem Richter die Berücksichtigung der gegen die an der Fusion beteiligten Körperschaften oder gegen die abgespaltete Körperschaft bereits ergangenen Urteile, um die Wiederholung gemäß Art. 20 des Gv.D. Nr. 231/2001 in Bezug auf die Straftaten der aus der Fusion hervorgegangenen oder durch die Abspaltung begünstigten Körperschaft hinsichtlich später begangener Straftaten darzustellen¹¹. Für die Sachverhalte der Abtretung und der Übertragung eines Unternehmens ist eine einheitliche Regelung vorgesehen (Art. 33 des Gv.D. Nr. 231/2001)¹²; Der Übernehmer ist im Fall einer Abtretung des Unternehmens, in dessen Tätigkeitsbereich die Straftat begangen wurde, solidarisch zur Zahlung der Geldstrafe verpflichtet, die über den Abtretenden verhängt wurde, mit folgenden Einschränkungen:

- (i) Sie erfolgt vorbehaltlich der Begünstigung der vorherigen Betreibung des Abtretenden;
- (ii) Die Haftung des Übernehmenden ist auf den Wert des abgetretenen Unternehmens und auf die Geldstrafen beschränkt, die sich aus den obligatorischen Buchhaltungsunterlagen ergeben, oder die wegen verwaltungsrechtlicher Vergehen geschuldet werden, von denen er jedenfalls Kenntnis gehabt hatte.

Dagegen erstrecken sich über den Abtretenden verhängte Verbotssanktionen nicht auf den Übernehmenden.

¹¹ Art. 32 Gv.D. Nr. 231/2001: “Erheblichkeit der Fusion oder der Abspaltung für die Zwecke der Wiederholung - 1. In den Fällen einer Haftung der aus der Fusion hervorgegangenen oder durch die Abspaltung begünstigten Körperschaft für Straftaten, die nach dem Datum des Inkrafttretens der Fusion oder Abspaltung begangen wurden, kann der Richter die Wiederholung gemäß Artikel 20 auch in Bezug zu Verurteilungen erachten, die gegen die an der Fusion beteiligten Körperschaften oder gegen die abgespaltete Körperschaft wegen Straftaten ausgesprochen wurden, die vor diesem Datum begangen worden sind. 2. Zu diesem Zweck berücksichtigt der Richter die Art der Übertretungen und der Tätigkeit, in deren Rahmen sie begangen wurden, sowie die kennzeichnenden Merkmale der Fusion oder der Abspaltung. 3. Bezüglich von durch die Abspaltung begünstigten Körperschaften kann gemäß den Absätzen 1 und 2 nur dann auf eine Wiederholung erkannt werden, wenn ihnen, auch teilweise, der Tätigkeitszweig übertragen wurde, in dessen Bereich die Straftat begangen wurde, für die das Urteil gegen die abgespaltete Körperschaft ergangen ist”. Der erläuternde Bericht zum Gv.D. Nr. 231/2001 stellt klar: “Die Wiederholung wirkt in diesem Fall jedoch nicht automatisch, sondern ist Gegenstand einer Bewertung im Ermessen des Richters im Verhältnis zu den konkreten Umständen. Gegen von der Abspaltung begünstigte Körperschaften kann sie außerdem nur festgestellt werden, wenn es sich um eine Körperschaft handelt, welcher, auch teilweise, der Tätigkeitszweig übertragen wurde, in dessen Bereich die vorherige Straftat begangen wurde”.

¹² Art. 33 des Gv.D. Nr. 231/2001: “ Abtretung eines Unternehmens. - 1. Im Fall der Abtretung eines Unternehmens, in dessen Tätigkeitsbereich die Straftat begangen wurde, ist der Übernehmer im Rahmen des Geschäftswerts solidarisch zur Zahlung der Geldstrafe verpflichtet, außer es wurde die Einrede der Vorausklage gegen die abtretende Körperschaft erhoben. 2. Die Verpflichtung des Übernehmers ist auf die Geldstrafen beschränkt, die sich aus den obligatorischen Buchhaltungsunterlagen ergeben, oder die wegen verwaltungsrechtlicher Vergehen geschuldet werden, von denen er jedenfalls Kenntnis gehabt hatte. 3. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten auch im Fall einer Übertragung des Unternehmens”. Über diesen Punkt stellt der erläuternde Bericht zum Gv.D. Nr. 231/2001 Folgendes klar: “Man kann verstehen, wie sehr sich auch solche Transaktionen für Manöver zur Umgehung der Haftung anbieten: dies auch wenn sich die entgegengesetzten Erfordernisse des Vertrauensschutzes und der Sicherheit des Rechtsverkehrs als bedeutsamer als diese erweisen, angesichts der Möglichkeiten einer Sondernachfolge, welche die Identität (und die Haftung) des Abtretenden bzw. des Übertragenden unverändert lassen”.

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)¹³.

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)¹⁴ und, auch in Befolgung des Legalitätsprinzips gemäß Art. 2 des Gv.D. Nr.

¹³ 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.”*

¹⁴ Art. 7 StGB: *“Im Ausland begangene strafbare Handlungen – Der Bestrafung nach dem italienischen Gesetz unterliegt der Staatsangehörige oder der Ausländer, der im Ausland eine der folgenden strafbaren Handlungen begeht: 1) Strafbare Handlungen gegen den Bestand des italienischen Staates; 2) Fälschung des Staatssiegels und Gebrauch eines solchen gefälschten Siegels; 3) Fälschung von Geld, das im Inland rechtmäßig im Umlauf ist, von Wertzeichen oder von italienischen gesetzlichen Zahlungsmitteln; 4) Strafbare Handlungen, die von einer im Staatsdienst stehenden Amtsperson unter Missbrauch ihrer Befugnisse oder unter Verletzung der mit ihrem Amt verbundenen Pflichten begangen worden sind; 5) Jede andere strafbare Handlung, für die besondere Gesetzesbestimmungen oder internationale Abkommen die Anwendbarkeit des italienischen Strafrechts anordnen”.* Art. 8 StGB: *“Im Ausland begangene politische Straftat – Der Staatsangehörige oder 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*

- 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 wird¹⁵. Die 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”*.

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.”

¹⁵ 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 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, Verfahrens Antrag oder Genehmigung zum Fortsetzen des Verfahrens, jeweils behandelt von den Art. 336, 341, 342, 343 StPO).

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 zuletzt 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 den Abschluss des Prüfverfahrens 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*”) mitgeteilt. Im März 2014 wurde schließlich die neue Version der Richtlinien von Confindustria veröffentlicht. 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.

Bei der Erstellung dieses Modells hat sich die Alperia Greenpower hauptsächlich an den erwähnten Confindustria-Richtlinien wie auch an den Verhaltenskodizes der wichtigsten Berufsverbände und den *Best Practices* entsprechend den verschiedenen Tätigkeitsbereichen 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 idealer Weise 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, das

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 - BESCHREIBUNG DER UNTERNEHMENS- WIRKLICHKEIT – ELEMENTE DES *UNTERNEHMENSLEITUNGS-* MODELLS UND DES ALLGEMEINEN ORGANISATORISCHEN AUFBAUS DER GESELLSCHAFT

2.1. Alperia Greenpower GmbH

Die Alperia Greenpower GmbH (im Folgenden auch „Alperia Greenpower“ oder „Greenpower“) ist eine Tochtergesellschaft der aus der 2017 in Kraft getretenen Verschmelzung der zwei Gesellschaften SEL GmbH und HYDROS GmbH. Die Holding Alperia AG ist eine Gesellschaft mit öffentlicher Beteiligung, deren Aktien von der Autonomen Provinz Bozen, der Gemeinde Bozen, der Gemeinde Meran und der Gesellschaft SELFIN GmbH gehalten werden, in der Südtiroler Gemeinden und Bezirke vereint sind.

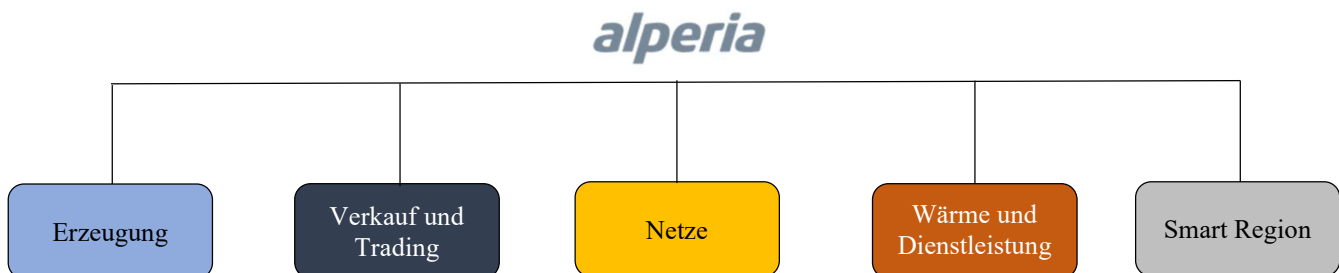
Die von der Alperia Greenpower ausgeübten Tätigkeiten können, wie von der Satzung vorgesehen, beispielsweise aber nicht erschöpfend, auf Folgendes zurückgeführt werden:

- Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen;
- Umwandlung, Austausch und Abgleich sowie Vertrieb von Energie jeglicher Art;
- Projektierung, Finanzierung, Bau und Betrieb der entsprechenden technischen und Hilfsanlagen, insbesondere von Wasserkraftanlagen;
- Erzeugung, Eigenverbrauch und Verkauf von Rechenleistung und damit verbundene vorbereitende Tätigkeiten in Handel, Industrie und Finanzwesen.

Die Alperia Greenpower hat ihren Sitz in Bozen (BZ).

Die Alperia Gruppe, zu welcher die Gesellschaft gehört, strebt ein Leistungsniveau an, das für die volle Zufriedenheit ihrer Ansprechpartner sorgen soll, wobei alle Initiativen auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtet werden, um im Bereich Energie, Fernwärme, Netzdienste und Smart Region hervorragende Leistungen zu erbringen und sich so an die Dynamik einer wachsenden Wettbewerbsorientiertheit und Komplexität sowohl auf nationaler wie auch auf internationaler Ebene anzupassen.

Die Tätigkeiten der Alperia Gruppe sind in 5 "Business Units" organisiert, zu denen noch die *Corporate* Aktivitäten hinzukommen.



Die Alperia Greenpower GmbH ist im Geschäftsfeld **Erzeugung** tätig: Die Wertschöpfungskette ist auf die Stromerzeugung unter ausschließlicher Nutzung von erneuerbaren Energiequellen (Solarenergie, Wasserkraft) ausgerichtet.

2.2. Unternehmensleitungsmodell der Alperia Greenpower GmbH

Gemäß dem Beschluss der Gesellschafter bei der Bestellung obliegt die Geschäftsführung der Gesellschaft entweder einem Alleinverwalter oder einem aus drei Mitgliedern bestehenden Verwaltungsrat. Diese werden von der ordentlichen Gesellschafterversammlung bestellt, die auch deren Amtsdauer gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen festlegt.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen kann der Verwaltungsrat einem Geschäftsführer Befugnisse erteilen und den Inhalt des Mandats festlegen.

Die gesetzliche Vertretung mit der Zeichnungsberechtigung obliegt dem Alleinverwalter oder dem Verwaltungsratsvorsitzenden. Sie steht ebenfalls dem Geschäftsführer im Rahmen der diesem erteilten Befugnisse zu. Der Geschäftsführer kann im Rahmen seiner Befugnisse Mitarbeitern der Gesellschaft und/oder Dritten spezifische Vollmachten für einzelne Rechtsgeschäfte oder Kategorien von Rechtsgeschäften erteilen.

Der Überwachungsrat/Einzelüberwacher stellt sicher, dass die rechtlichen Bestimmungen und die der Satzung sowie die Grundsätze über die ordnungsgemäße Geschäftsführung eingehalten werden. Insbesondere prüft er, ob das von der Gesellschaft angewandte Organisations-, Geschäftsführungs- und Rechnungssystem angemessen ist und konkret umgesetzt wird. Die Amtsdauer des von der Gesellschafterversammlung bestellten Überwachungsrats/Einzelüberwachers beträgt drei Geschäftsjahre und er kann wiedergewählt werden.

Die Rechnungsprüfung wird von einem Rechnungsprüfer oder einer Prüfungsgesellschaft durchgeführt, die im Verzeichnis der Rechnungsprüfer beim Justizministerium eingetragen sein müssen. Nach Anhörung des Überwachungsrats/Einzelüberwachers erteilt die Gesellschafterversammlung den Auftrag für die Rechnungsprüfung und legt die dem Rechnungsprüfer oder der Rechnungsprüfungsgesellschaft für die gesamte Dauer der Beauftragung zustehende Vergütung fest.

2.3. Die Unternehmensleitungsinstrumente von Alperia Greenpower

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.
- **System der Vollmachten und Befugnisse** - Dieses legt mittels der Erteilung von spezifischen Vollmachten die Befugnisse fest, die 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 Dienstweisungen oder auf Meldung von einzelnen Abteilungen/Direktionen des Unternehmens.
- **Dienstleistungsverträge zwischen der Alperia Greenpower GmbH, der Holding Alperia AG und den Konzerngesellschaften**: Diese regeln formell die Dienstleistungen zwischen den

Unternehmen und stellen Transparenz bezüglich der Gegenstände der erbrachten Leistungen und der entsprechenden Vergütungen sicher.

- **Verfahrens-, Strategie-, und Richtliniensystem:** Die Alperia Greenpower hat für eine klare und wirksame Regelung der relevanten Prozesse der Gesellschaft ein Verfahrens- und Richtliniensystem 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, welche die Alperia Gruppe als ihre eigenen anerkennt und deren Einhaltung sie von all jenen einfordert, die für die Verfolgung der Ziele der Gesellschaft tätig sind. 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 Greenpower 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

Die Alperia Greenpower 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 (verwaltungstechnischen, produktionsbezogenen, vertriebstechnischen usw.) Verfahren und betrieblichen Tätigkeiten;
- (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.

In Übereinstimmung mit der Umsetzung des eigenen Geschäftsführungs- und Kontrollsystems sind die wichtigsten Organe, die derzeit für die Kontroll-, Überwachungs- und Aufsichtsprozesse in der Gesellschaft verantwortlich 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 der Alperia Greenpower GmbH ist im Organigramm wiedergegeben, spiegelt sich aber auch in sämtlichen anderen organisatorischen Betriebsinstrumenten wider (z. B. Verfahren, *Stellenbeschreibungen*, organisatorische Mitteilungen), in denen die Aufgaben, Sachgebiete, Zuständigkeiten der Direktionen/wesentlichen Abteilungen, in die sich die Gesellschaft gliedert, festgelegt werden.

2.6. Beziehungen innerhalb der Gruppe

Unter Einhaltung des Prinzips einer korrekten Gesellschafts- und Unternehmensleitung übt die Dachgesellschaft Alperia AG die Tätigkeit der Leitung und Koordinierung (gemäß 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 zur Leitung und Koordinierung für die Gesellschaften der Gruppe Dienstleistungen, die sie auf zentraler Ebene zugunsten der abhängigen Gesellschaften abwickelt. Die Regelung der Erbringung dieser Dienstleistungen ist in entsprechenden Dienstleistungsverträgen enthalten, welche die *Standard-Vertragsklauseln* (Gegenstand, Laufzeit usw.), die wesentlichen Merkmale der Dienstleistungen, das Qualitätsniveau der Dienstleistungen und die Kriterien enthalten, auf deren Basis die Alperia AG den Gesellschaften der Gruppe die direkten und indirekten Kosten und die getragenen Auslagen für die Erbringung der Dienstleistungen rückerstattet¹⁶.

Die Alperia AG erbringt beispielsweise die folgenden Dienstleistungen zugunsten der Greenpower: Rechtsdienstleistungen, Sekretariatsdienstleistungen für die Gesellschaft, Finanzverwaltung und Kontrolle (einschließlich steuerlicher Unterstützung), ERM-Dienstleistungen (Enterprise Risk Management), Marketing und Corporate Communication, Dienstleistungen im Bereich Strategie, einschließlich Dienstleistungen im Bereich Regulatory e Hydropower Development Personalverwaltung, internal Audit, HSE-Dienstleistungen (Health, Safety and Environment), IT-Dienstleistungen (einschließlich Dienstleistungen hinsichtlich Data Protection und Security), Beschaffungsdienstleistungen, Facility Management und allgemeine Dienstleistungen, Technikdienstleistungen, Telekommunikationsdienstleistungen (z. B. Fernkontrolle und Videoüberwachung).

Die Erbringung dieser Dienstleistungen berücksichtigt auch die Besonderheiten der abhängigen Gesellschaft, die einige der angegebenen Dienstleistungen (mit eigenen Mitarbeitern) weiterhin ausführen kann.

¹⁶ Die Kriterien für die Verrechnung der Kosten wurden nach dem Gleichheitsgrundsatz und in den Anwendungsbereichen in Einhaltung der geltenden Gesetzgebung festgelegt, unter besonderer Bezugnahme auf den Beschluss ABENU Nr. 296/15 (TIUF) über das sog. "funktionelle *Unbundling*" und den Beschluss derselben Behörde Nr. 137/2016 (TIUC) über das sog. "buchhalterische *Unbundling*"

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

2.7. Von anderen Gesellschaften erbrachte Dienstleistungen

Die von der Dachgesellschaft und/oder anderen Konzerngesellschaften erbrachten Dienstleistungen können sensible Tätigkeiten betreffen und müssen durch einen schriftlichen Vertrag geregelt werden. In diesem Vertrag müssen die Aufgaben, Verantwortungen und entsprechenden Fristen in Bezug auf das Management der gegenständlichen Tätigkeiten festgelegt sein. Dieser Vertrag muss schließlich die Verpflichtung zur Einhaltung der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollgrundsätze beinhalten, die geeignet sind, die Begehung der Straftaten gemäß Gv.D. 231/2001 durch die beauftragte Gesellschaft zu verhindern.

Die kraft Dienstleistungsverträge von der Alperia AG und/oder anderen Konzerngesellschaften durchgeführten Tätigkeiten werden vom Aufsichtsorgan der die Dienstleistung erbringenden Gesellschaft, vom Aufsichtsorgan der Gesellschaft, für welche die Dienstleistung erbracht wird, sowie von den zuständigen Abteilungen der Dachgesellschaft mittels der Implementierung von Informationsflüssen und der Durchführung von Audits gemäß Gv.D. 231/2001 überwacht.

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

3.1. Vorwort

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.

Im Lauf des Jahres 2017 hielt es die Alperia Greenpower GmbH angesichts der zahlreichen organisatorischen und die Gesellschaft betreffenden Änderungen sowie der bedeutenden rechtlichen Neuerungen, die der Gesetzgeber nach und nach im Rahmen des Gv.D. Nr. 231/2001 einführte, für angebracht, ein eigenes Organisationsmodell zur Verbesserung des internen Kontrollsystems der Gesellschaft und des gesamten Konzerns zu implementieren.

Angesichts der durchgeführten organisatorischen und gesellschaftlichen Änderungen sowie der normativen Neuerungen, die vom Gesetzgeber stufenweise im Rahmen des Gv.D. 231/2001 Angaben unter Bezugnahme sowohl auf die Kategorien als auch die Straftatbestände (z. B. Rassismus und Fremdenhass, Betrug bei Sportveranstaltungen, Steuerdelikte, Schmuggel usw.) eingeführt wurden, startete Alperia Greenpower im Lauf des Jahres 2021 ein Projekt zur Überarbeitung und Aktualisierung seines Organisationsmodells unter Einhaltung der in Abschn. „3.7.3 Aktualisierung und Anpassung“ vorgesehenen Angaben und setzte dieses um.

Die Gesellschaft hat daher beabsichtigt, eine Reihe von Aktivitäten zu starten (im Folgenden das “Projekt”), um ihr Modell an die vom Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Anforderungen anzupassen und sie sowohl mit den bereits in ihrer *Governance*-Kultur verankerten Grundsätzen als auch mit den in den Richtlinien von Confindustria enthaltenen Angaben in Einklang zu bringen.

Bei der Ausführung des Projekts wurde Folgendes berücksichtigt:

- organisatorische Veränderungen der Gesellschaft;
- Weiterentwicklung der Rechtsprechung und der Rechtslehre;
- Gesetzesänderungen;
- Überlegungen, die sich aus der Anwendung des Modells ergeben, einschließlich der Erfahrungen in Strafsachen;
- Die Praxis der italienischen und ausländischen Gesellschaften hinsichtlich der Modelle;
- Ergebnisse der Aufsichtstätigkeiten;
- Bei der Anwendung und Umsetzung der vorhergehenden Modelle gewonnene Erfahrungen.

Der verfolgte Ansatz:

- ermöglicht die beste Verwertung des Wissensstandes der Gesellschaft; ermöglicht die Behandlung der betrieblichen operativen Regeln mit eindeutigen Kriterien, einschließlich derer bezüglich der “sensiblen” Bereiche;
- erleichtert die ständige Implementierung und rechtzeitige Anpassung der internen Arbeitsabläufe und des Regelwerks an die Veränderungen der Organisationsstruktur und des Geschäftsbetriebs.

3.2. Funktion des Modells

Alperia Greenpower 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 im Lichte der obigen Überlegungen 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 Greenpower 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 Greenpower 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.

3.3. Projekt der Alperia Greenpower GmbH zur Festlegung ihres Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001

Die für die Ausführung des Projekts gewählte Methodik in Bezug auf die Organisation, Festlegung der operativen Modalitäten, Strukturierung in Phasen, Zuweisung der Zuständigkeiten an die verschiedenen Abteilungen, wurde ausgearbeitet, um die Qualität und die Glaubwürdigkeit der Ergebnisse zu gewährleisten.

Das Projekt ist in fünf Phasen gegliedert, die in der nachstehenden Tabelle in einer Übersicht zusammengefasst sind.

Phasen	Tätigkeit
Phase 1	Start des Projekts und Ermittlung der Prozesse und Tätigkeiten, in deren Rahmen die vom Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten begangen werden können. <i>Präsentation des Projekts in seiner Gesamtheit, Sammlung und Analyse der Dokumentation und vorläufige Ermittlung der Prozesse/Tätigkeiten, in deren Rahmen die vom Gv.D. Nr. 231/2001 genannten Straftaten theoretisch begangen werden können (sogen. "sensible" Prozesse/Tätigkeiten).</i>
Phase 2	Ermittlung der Key Officers. <i>Ermittlung der Key Officers, also der Personen, die aufgrund ihrer Funktionen und Zuständigkeiten eine vertiefte Kenntnis der sensiblen Bereiche/Tätigkeiten sowie der derzeit vorhandenen Kontrollmechanismen haben, um die Interventionsbereiche und einen detaillierten Befragungsplan festzulegen.</i>
Phase 3	Analyse der sensiblen Prozesse und Tätigkeiten. <i>Ermittlung und Analyse der sensiblen Prozesse und Tätigkeiten und der vorhandenen Kontrollmechanismen, unter besonderer Beachtung der präventiven Kontrollen und anderer Compliance-Elemente/Aktivitäten.</i>
Phase 4	Gap-Analyse und Aktionsplan. <i>Ermittlung der organisatorischen Anforderungen, die ein geeignetes Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 kennzeichnen, und der Maßnahmen zur "Stärkung" des derzeitigen Kontrollsystems (Prozesse und Verfahren).</i>
Phase 5	Festlegung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells. <i>Festlegung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001, untergliedert in alle seine Bestandteile und Funktionsregeln und in Übereinstimmung mit den Richtlinien von Confindustria.</i>

Nachstehend werden hier die befolgten Methodiken und die Kriterien dargelegt, die in den verschiedenen Phasen des Projekts angewandt werden.

3.3.1 Start des Projekts und Ermittlung der Prozesse und Tätigkeiten, in deren Rahmen die vom Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten begangen werden können

Art. 6, Absatz 2, Buchst. a) des Gv.D. Nr. 231/2001 gibt unter den Anforderungen des Modells die Ermittlung der Prozesse und der Tätigkeiten an, in deren Rahmen die vom Dekret ausdrücklich genannten Straftaten begangen werden können. Mit anderen Worten, es handelt sich um die betrieblichen Tätigkeiten und Prozesse, die für gewöhnlich als "sensibel" bezeichnet werden (im Folgenden "sensible Prozesse" und "sensible Tätigkeiten").

Ziel von Phase 1 war die Ermittlung der betrieblichen Bereiche, die Gegenstand des Eingriffs und der vorläufigen Ermittlung der sensiblen Prozesse und Tätigkeiten sind.

Im Einzelnen wurde nach der Präsentation des Projekts ein *Arbeitsteam* eingerichtet und die jeweiligen Aufgaben und betrieblichen Rollen zugeteilt.

Vorbereitend für die Ermittlung der sensiblen Tätigkeiten erfolgte, vorwiegend anhand von Dokumenten, die Analyse der gesellschaftlichen und organisatorischen Struktur der Gesellschaft, um

die Tätigkeit der Gesellschaft besser zu verstehen und die betrieblichen Bereiche festzustellen, die Gegenstand des Eingriffs sind.

Die Sammlung der relevanten Unterlagen und die Analyse derselben aus sowohl technisch-organisatorischer als auch rechtlicher Sicht haben eine erste Ermittlung der sensiblen Prozesse/Tätigkeiten und eine vorläufige Ermittlung der für diese Prozesse/Tätigkeiten verantwortlichen Abteilungen ermöglicht.

Am Ende von Phase 1 wurde ein detaillierter Arbeitsplan für die nachfolgenden Phasen erstellt, der je nach den erreichten Ergebnissen und nach den im Lauf des Projekts aufgetauchten Überlegungen geändert werden kann.

Nachstehend sind die in Phase 1 durchgeführten Tätigkeiten aufgelistet. Phase 1 wurde mit der Besprechung der erkannten sensiblen Prozesse/Tätigkeiten mit dem Arbeitsteam beendet.

- *Einholen der Unterlagen bezüglich der gesellschaftlichen und organisatorischen Struktur (beispielsweise: Organigramme, Aufgabenverteilung, Vollmachten, usw.);*
- *Analyse der gesammelten Unterlagen zum Verstehen des Geschäftsmodells der Gesellschaft;*
- *Erhebung der betrieblichen Tätigkeitsbereiche und der zugehörigen funktionellen Verantwortlichkeiten;*
- *Vorläufige Ermittlung der sensiblen Prozesse/Tätigkeiten gemäß Gv.D. Nr. 231/2001;*
- *Vorläufige Ermittlung der Direktionen/Abteilungen, die für die erkannten sensiblen Prozesse verantwortlich sind.*

3.3.2 Ermittlung der Key Officers

Ziel von Phase 2 war die Ermittlung der Verantwortlichen der sensiblen Prozesse/Tätigkeiten, also der Personen mit einer vertieften Kenntnis der sensiblen Prozesse/Tätigkeiten und der derzeit bestehenden Kontrollmechanismen (im Folgenden “Key Officers”), wobei das vorläufige Inventar der sensiblen Prozesse/Tätigkeiten sowie der beteiligten Abteilungen und Personen vervollständigt und vertieft wurde.

Im Einzelnen wurden die *Key Officers* unter den Personen der höchsten Organisationsebene gesucht, die imstande sind, Detailinformationen über die einzelnen betrieblichen Prozesse und die Tätigkeiten der einzelnen Abteilungen zu liefern. Es wurden daher als *Key Officers* die obersten Verantwortlichen der an der Durchführung der sensiblen Prozesse beteiligten Abteilungen bestimmt.

Nachstehend sind die Tätigkeiten aufgelistet, die im Lauf der Phase 2 durchgeführt wurden. Im Anschluss wurde eine Matrix der sensiblen Prozesse/Tätigkeiten” erstellt, anhand dessen die Analysetätigkeiten der nachfolgenden Phase 3 mittels Befragungen und Vertiefungen durchgeführt werden konnten:

- *Einholen von weiteren Informationen durch Vertiefungen in der Analyse von Dokumenten und durch Treffen mit den betriebsinternen Referenten des Projekts sowie mit dem Arbeitsteam;*
- *Suche weiterer Personen, die einen signifikanten Beitrag zum Verständnis/zur Analyse der sensiblen Tätigkeiten und der zugehörigen Kontrollmechanismen leisten können;*
- *Erstellung der Matrix, welches die sensiblen Prozesse/Tätigkeiten mit den entsprechenden Key Officers “verknüpft”;*
- *Erstellung eines detaillierten Plans von Befragungen, die in der nachfolgenden Phase 3 auszuführen sind.*

3.3.3 Analyse der sensiblen Prozesse und Tätigkeiten

Zielsetzung der Phase 3 war es, für jeden in den Phasen 1 und 2 festgestellten sensiblen Prozess/jede Tätigkeit Folgendes zu analysieren und zu formalisieren: i) die Hauptphasen, ii) die Abteilungen und die Rollen/Zuständigkeiten der beteiligten internen und externen Personen, iii) die vorhandenen Kontrollelemente, um zu überprüfen, in welchen Tätigkeitsbereichen/Sektoren die Tatbestände von Straftaten gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 theoretisch ausgeführt werden könnten.

In dieser Phase wurde daher eine Matrix der Tätigkeiten erstellt, die unter Berücksichtigung der spezifischen Inhalte, der potenziellen Begehung der von Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten ausgesetzt sein könnten.

Die Analyse wurde mittels persönlicher Gespräche mit den *Key Officers* durchgeführt, die auch den Zweck hatten, für jede sensible Tätigkeit die Verwaltungsprozesse und die Kontrollinstrumente festzulegen, mit besonderem Augenmerk auf den *Compliance*-Elementen und den bestehenden präventiven Kontrollen zu deren Überwachung.

Bei der Ermittlung des vorhandenen Kontrollsystems wurde unter anderem auf folgende Kontrollprinzipien Bezug genommen:

- Bestehende formalisierte Verfahren;
- Nachverfolgbarkeit und Überprüfbarkeit *ex post* der Tätigkeiten und der Entscheidungen mittels adäquater dokumentarischer/EDV-technischer Hilfsmittel;
- Aufgabentrennung;
- Bestehende formalisierte Ermächtigungen/Vollmachten, die den zugewiesenen organisatorischen Zuständigkeiten entsprechen.

Die Ergebnisse der mit den oben beschriebenen Modalitäten geführten Gespräche wurden mit dem Arbeitsteam geteilt.

Nachstehend sind hier die verschiedenen Tätigkeiten aufgelistet, welche die Phase 3 gekennzeichnet haben. Im Anschluss daran wurde das Dokument "Matrix der sensiblen Prozesse/Tätigkeiten" mit folgenden wesentlichen Inhalten erstellt:

- *Führen von strukturierten Gesprächen mit den Key Officers sowie mit dem von ihnen angegebenen Personal um für die in den vorhergehenden Phasen ermittelten sensiblen Prozesse/Tätigkeiten die Informationen zu sammeln, die notwendig sind, um Folgendes zu verstehen:*
 - *die ausgeführten grundlegenden Prozesse/Tätigkeiten;*
 - *die beteiligten internen/externen Abteilungen/Personen;*
 - *die zugehörigen Funktionen/Zuständigkeiten;*
 - *das System der vorhandenen Kontrollen.*
- *Teilen dessen, was sich im Verlauf der Gespräche ergeben hat, mit den Key Officers;*
- *Formalisierung der Matrix der sensiblen Prozesse/Tätigkeiten in einem entsprechenden Arbeitsblatt, das die erhaltenen Informationen und die eventuellen kritischen Punkte zusammenfasst, die zu den Kontrollen des analysierten sensiblen Prozesses festgestellt wurden.*

3.3.4 Gap-Analyse und Aktionsplan

Das Ziel von Phase 4 bestand in der Ermittlung i) der organisatorischen Anforderungen, die ein Organisationsmodell kennzeichnen, das geeignet ist, die von Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten

Straftaten zu verhindern, und ii) der Verbesserungsmaßnahmen für das bestehende Organisationsmodell.

Zum Zweck der Erhebung und detaillierten Analyse des vorhandenen Kontrollmodells zum Schutz der sensiblen Bereiche, die bei der oben beschriebenen *Risikobeurteilung* hervorgehoben wurden, und zur Bewertung der Konformität des Modells mit den Bestimmungen des Gv.D. Nr. 231/2001 wurde eine vergleichende Analyse (die sog. „*Gap-Analyse*“) zwischen dem bestehenden Organisations- und Kontrollmodell („*as is*“) und einem theoretischen Bezugsmodell durchgeführt, das auf Basis des Inhalts der Regelung gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 bewertet wurde („*to be*“).

Anhand des Vergleichs, der mit der *Gap-Analyse* angestellt wurde, konnten Verbesserungsbereiche des vorhandenen internen Kontrollsystems ausgemacht werden, und anhand der Ergebnisse wurde ein Umsetzungsplan erstellt, mit dem Ziel, die organisatorischen Anforderungen, die ein Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell kennzeichnen, das den Bestimmungen des Gv.D. Nr. 231/2001 entspricht, sowie die Verbesserungsmaßnahmen des internen Kontrollsystems festzustellen.

Nachfolgend werden die in dieser Phase 4 ausgeführten Tätigkeiten aufgelistet, die mit der Weitergabe des Dokuments der *Gap-Analyse* und des Umsetzungsplans (d.h. des *Aktionsplans*) an das Arbeitsteam und an die oberste Unternehmensleitung abgeschlossen wurde:

- *Gap-Analyse: Vergleichende Analyse zwischen dem vorhandenen Organisationsmodell (“as is”) und einem “auszudehnenden” Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell, das den Bestimmungen des Gv.D. Nr. 231/2001 (“to be”) entspricht, mit besonderer Bezugnahme, hinsichtlich der Kompatibilität, auf das System der Ermächtigungen und Befugnisse, auf den Ethikkodex, auf das System der betrieblichen Verfahren und auf die Eigenschaften des Organs, das mit der Aufgabe der Überwachung des Funktionierens und der Einhaltung des Modells betraut wird;*
- *Erstellung eines Umsetzungsplans für die Ermittlung der organisatorischen Anforderungen, die ein geeignetes Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 kennzeichnen, und der Verbesserungsmaßnahmen für das derzeitige Kontrollsystem (Prozesse und Arbeitsabläufe).*

3.3.5 Definition des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells

Ziel der Phase 5 war die Erstellung des Organisations- Verwaltungs- und Kontrollmodells der Gesellschaft, das in all seinen Komponenten gemäß den Bestimmungen des Gv.D. Nr. 231/2001 und den von den Richtlinien von Confindustria gelieferten Angaben gegliedert ist.

Die Durchführung der Phase 5 wurde sowohl durch die Ergebnisse der vorhergehenden Phasen als auch durch die richtungsweisenden Beschlüsse der Entscheidungsorgane der Gesellschaft unterstützt.

3.3.6 Aktualisierung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells

Im Lauf der Geschäftsjahre 2019 und 2020 leitete die Gesellschaft angesichts der Veränderungen in der betrieblichen Organisationsstruktur aufgrund der Einführung neuer Unternehmensabteilungen (z. B. Geschäftsbereich Sustainable Water & Environmental Management, Strategic Projects, Procurement Planning & Administrative Support) und der eingetretenen Unternehmensveränderungen aufgrund der Veräußerung einiger an abhängigen Gesellschaften gehaltenen Beteiligungen und der Ernennung zum Alleinverwalter von Alperia Vipower AG, sowie

angesichts der normativen Neuerungen im Gv.D. 231/2001 hat die Gesellschaft ein spezifisches Projekt ein, dessen Ziel es ist, ihr Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell zu aktualisieren.

Die für die Aktualisierung des Modells herangezogene Methode stimmt mit jener überein, welche für dessen erste Umsetzung befolgt worden war. Dabei wurden insbesondere die folgenden Projektstätigkeiten geplant und durchgeführt:

- einleitende Analyse zur Ermittlung der Prozesse und Tätigkeiten, in deren Rahmen die Straftaten mit den neuen, vom Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftatbeständen begangen werden können;
- Ermittlung der Key Officers;
- Analyse der sensiblen Prozesse und Tätigkeiten (sog. Risk Self Assessment);
- Gap-Analyse und Aktionsplan;
- Definition des aktualisierten Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells.

Dank der Aktualisierungstätigkeiten konnten im allgemeinen Teil, in den verschiedenen Abschnitten, aus denen sich der Sonderteil zusammensetzt, in den Anlagen und den verschiedenen Dokumenten, auf die das Modell verweist, die oben erwähnten organisatorischen und die Gesellschaft betreffenden Änderungen berücksichtigt werden, die im Vergleich zum Zeitpunkt der letzten Genehmigung des Modells eingetreten sind.

Es wurden darüber hinaus die in das Gv.D. 231/2001 eingeführten Neuerungen, die im Folgenden kurz aufgeführt sind, gründlich analysiert und bewertet:

- gesetzesvertretendes Dekret vom 1. März 2018, Nr. 21, zum Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit;
- Gesetz vom 9. Jänner 2019, Nr. 3 (Antikorruptionsgesetz), mit welchem in die Reihe der Straftatbestände die rechtswidrige Beeinflussung gemäß Art. 346-bis StGB aufgenommen wurde;
- Gesetz vom 18. November 2019, Nr. 133, mit welchem das GD 105/2019 „dringende Bestimmungen in Bezug auf den Umfang der nationalen IT-Sicherheit“ umgesetzt wurde;
- Gesetz Nr. 39/2019 betreffend Betrug bei Sportveranstaltungen, widerrechtliche Ausübung von Spiel-, Wett- und Glücksspieltätigkeiten mittels verbotener Geräte;
- Gesetz vom 19. Dezember 2019, Nr. 157, mit welchem die strafrechtliche Haftung von Körperschaften auf einige Steuerdelikte ausgedehnt wurde, die im Gv.D. 74/2000 (TUIR) genannt sind, wie betrügerische Steuererklärung mittels der Nutzung von Rechnungen oder sonstigen Unterlagen ohne Leistungserbringung (Art. 2), betrügerische Steuererklärung mittels sonstiger Machenschaften (Art. 3), Ausstellung von Rechnungen ohne Leistungserbringung (Art. 8), Verheimlichung oder Vernichtung von Rechnungsunterlagen (Art. 10) und betrügerische Steuerhinterziehung (Art. 11);
- Gv.D. vom 14. Juli 2020, Nr. 75, betreffend „Durchführung der Richtlinie (EU) 2017/1371 über die strafrechtliche Bekämpfung von gegen die finanziellen Interessen der Union gerichtetem Betrug“ (Umsetzung der sog. PIF-Richtlinie), mit welchem Folgendes eingeführt wurde: Betrugsdelikte bei öffentlichen Lieferungen gemäß Art. 356 StGB; Betrug zum Nachteil des Europäischen Garantiefonds für die Landwirtschaft und des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums gemäß Art. 2 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 898/1986; Amtsunterschlagung gemäß Art. 314 Abs. 1 StGB (unter Ausschluss des Falls betreffend die vorübergehende Nutzung des Guts); Amtsunterschlagung unter Ausnutzung des fremden Irrtums gemäß Art. 316 StGB; Amtsmissbrauch gemäß Art. 323 StGB; schwerer Mehrwertsteuerbetrug im Falle der unrichtigen Steuererklärung (Art. 4 Gv.D. 74/2000), unterlassene Steuererklärung (Art. 5 Gv.D. 74/2000) und Kompensation der Steuerschuld mit unberechtigten Forderungen (Art. 10-quater Gv.D. 74/2000) sowie Schmuggel gemäß DPR Nr. 43/1973.

Zur Aktualisierung des Modells hat die Arbeitsgruppe schließlich eine Reihe von Befragungen/Workshops mit den wichtigsten Unternehmensabteilungen, die am Management der durch die Einführung der neuen Straftatbestände gefährdeten Prozesse und sensiblen Tätigkeiten beteiligt sind, geplant und durchgeführt.

3.4. 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.

3.5. 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 Greenpower den Ethikkodex der Alperia Gruppe als Ausdruck eines betrieblichen Kontextes umgesetzt, 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 u.a., 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 Greenpower 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).

3.6. 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, die Gegenstand der einzelnen Sonderteile sind, auf die für ihre genaue Ermittlung verwiesen wird.

3.7. Übernahme, Aktualisierung und Anpassung des Modells

3.7.1 Zuständigkeit

Ausschließlich der Verwaltungsrat ist 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 zustandekommen:

- 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.

In jedem Fall fällt der Beschluss von Aktualisierungen und/oder Anpassungen des Modells aufgrund der Begehung von im Gv.D. Nr. 231/2001 angeführten Straftaten durch die Adressaten der Bestimmungen des Modells oder, eher allgemein gesprochen, aufgrund von bedeutenden Verletzungen des Modells, unter die ausschließliche Zuständigkeit des Verwaltungsrates.

3.7.2 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 umgehend oder zumindest im Jahresbericht bei der Aufsichtstätigkeit festgestellte Fakten, Umstände oder organisatorische Mängel, hinsichtlich derer die Notwendigkeit oder die Gelegenheit besteht, das Modell zu ändern oder zu ergänzen, schriftlich zu melden.

Ebenfalls zu diesem Zweck muss das Aufsichtsorgan jährlich einen Aufsichtsplan erstellen, anhand dessen es grundsätzlich seine Aktivitäten plant. Dieser muss folgendes vorsehen:

- einen Terminplan der im Lauf des Jahres durchzuführenden Tätigkeiten;
- die Festlegung der Fälligkeiten der Kontrollen;
- die Ermittlung der Kriterien und der Analyseverfahren und der Möglichkeit, nicht geplante Überprüfungen und Kontrollen durchzuführen.

3.7.3 Aktualisierung und Anpassung

Das Modell muss einer angemessenen Anpassung unterzogen werden, wenn sich die Gelegenheit oder die Notwendigkeit einer Aktualisierung ergibt, wie etwa beispielsweise durch:

- 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;
- Bedeutende 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);
- Festgestellte Unzulänglichkeit der durchgeführten Kontrollen.

Nach ihrer Genehmigung werden die Änderungen und die Anweisungen für ihre sofortige Anwendung dem Aufsichtsorgan mitgeteilt, das seinerseits unverzüglich dafür sorgen muss, dass diese Änderungen umgesetzt werden und ihr Inhalt korrekt mitgeteilt wird.

Das Aufsichtsorgan sorgt außerdem mittels eines entsprechenden Berichts dafür, den Verwaltungsrat und den Überwachungsrat/Einzelüberwacher über das Ergebnis der aufgenommenen Tätigkeiten gemäß dem Beschluss über die Aktualisierung und/oder die Anpassung des Modells zu informieren.

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 Verwaltungsrates angeordnet werden muss.

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

4.1 Aufsichtsorgan der Alperia Greenpower GmbH

Auf Grundlage 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 desselben ¹⁷ 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 Confindustria¹⁸ empfehlen, dass es sich um ein Organ handeln sollte, das durch folgende Voraussetzungen gekennzeichnet ist:

¹⁷ 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 (...)”*.

¹⁸Die 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);

- (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 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 Aufsichtsorgans¹⁹.

Da keine solchen Angaben vorliegen, hat sich Alperia Greenpower für eine Lösung entschieden, die unter Berücksichtigung der vom Gesetz verfolgten Ziele im Verhältnis zu ihrer Größe und ihrer organisatorischen Komplexität die Wirksamkeit der Kontrollen, für die das Aufsichtsorgan zuständig ist, sicherzustellen imstande ist, indem sie dieses Organ mehrfach besetzt hat. Es besteht aus Personen, die aufgrund gereifter Fachkenntnisse und persönlicher Eigenschaften, wie Kontrollfähigkeit, selbstständiges Urteilsvermögens und moralische Integrität, ausgesucht wurden.

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”.*

¹⁹ 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.

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

Das Aufsichtsorgan der Gesellschaft wird mit Beschluss des Verwaltungsrats eingesetzt, bleibt ab seiner Bestellung für drei Jahre im Amt und kann ggf. wiedergewählt werden.

Der Verwaltungsrat muss bei der Bestellung die Bewertung der Erfüllung der Anforderungen Unabhängigkeit, Autonomie, Zuverlässigkeit und Professionalität seiner Mitglieder bekunden²⁰.

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. Bei Ausscheiden, Tod, Rücktritt oder Abberufung muss der Verwaltungsrat rechtzeitig für Ersatz des ausgeschiedenen Mitglieds sorgen.

Diese Mitglieder scheidet nach drei Jahren aus, wobei sie ihre Funktionen *interimistisch* bis zur 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 Greenpower oder der Gesellschaften der Gruppe;
- Verwandtschaftliche Beziehungen, *Gatte* oder Verwandtschaft bis zum IV. Grad mit Verwaltungsratsmitgliedern, Aufsichtsräten der Gesellschaft und mit von der Rechnungsprüfungsgesellschaft beauftragten Rechnungsprüfern;
- 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,

²⁰ Im Sinne der Notwendigkeit, dass das Aufsichtsorgan 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.

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 Nr. 162 vom 30. März 2000 für die Mitglieder des Überwachungsrats von börsennotierten Gesellschaften, das im Sinne von Art. 148 Absatz 4 des Einheitstexts zum Finanzwesen (TUF) übernommen wurde.

Falls irgendeiner der oben genannten Unwählbarkeitsgründe zu Lasten einer bestellten Person auftreten sollte, der durch einen Beschluss des Verwaltungsrates 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 können nur aus gerechtfertigtem Grund (auch in Verbindung mit organisatorischen Umstrukturierungsmaßnahmen der Gesellschaft) über einen entsprechenden Beschluss des Verwaltungsrats und mit der Genehmigung des Überwachungsrats/Einzelüberwachers 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 übertragen²¹:

- 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;

²¹ 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:

- 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;
- **Nachfassen**, also Überprüfung der Umsetzung und der tatsächlichen Funktionstüchtigkeit der vorgeschlagenen Lösungen Confindustria, zit. Richtlinien, Seite 56, aktualisierte Version vom März 2014.

- 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 von fortlaufenden 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;
- 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;
- Pflege der Berichte und Sicherstellung der entsprechenden Informationsflüsse zu den betrieblichen Abteilungen und zu den Gesellschaftsorganen;
- 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 Anzeigenden 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;
- Erstellen des Kostenvoranschlages, der für die Durchführung der übertragenen Aufgaben in absoluter Unabhängigkeit notwendig ist, und dessen Vorlage an das Leitungsorgan zur Genehmigung. Dieser Kostenvoranschlag, der die volle und korrekte Ausführung der eigenen Tätigkeit gewährleisten muss, bedarf der Genehmigung des Verwaltungsrates. Das Organ kann selbständig Ressourcen einsetzen, die über seinen Ausgabenrahmen hinausgehen, wenn der Einsatz dieser Ressourcen zur Bewältigung von außerordentlichen und dringenden Situationen

notwendig sein sollte. In diesen Fällen muss das Organ den Verwaltungsrat bei der unmittelbar nächstfolgenden Sitzung darüber informieren;

- 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 in der Gesellschaft vorhandenen Abteilungen entsprechend deren jeweiliger Kompetenzen bedienen.

4.3 Informationspflichten gegenüber dem Aufsichtsorgan – Informationsflüsse

Das Aufsichtsorgan muss mittels eines geeigneten Kommunikationssystems (das innerhalb eines entsprechenden betrieblichen Ablaufs geregelt ist) 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 wirken, 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:
- 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 Einhaltungen 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 sein eigenes Büro 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 eventuelle 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 durch Festlegung eines betrieblichen Verfahrens 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 Gesetz Nr. 179 vom 30. November 2017 („Whistleblowing“), in Kraft getreten am 29. Dezember 2017, hat unter anderem den Art. 6 des Gv.D. 231/2001 abgeändert und besondere Maßnahmen zum Schutz der Personen eingeführt, welche unerlaubte Verhaltensweisen oder Regelwidrigkeiten melden, welche sie in der Ausübung der beruflichen Tätigkeit feststellen.

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.

Die Gesellschaft stellt den Meldenden (Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder der Gesellschaftsorgane) Kommunikationskanäle zur Meldung von unerlaubten Verhaltensweisen oder Regelwidrigkeiten, basierend auf genauen und übereinstimmenden Fakten zur Verfügung.

Gegenstand der Meldungen können begangene oder versuchte Verhaltensweisen, Regelwidrigkeiten, Straftaten oder Unregelmäßigkeiten zu Lasten der Gesellschaft, auch nur im Hinblick auf die Schädigung des Images und die als „Straftatbestände“ gemäß Gv.D. 231/01 vorgesehen sind, oder reine Verstöße gegen die Vorgaben des Modells und des Ethikkodex der Gruppe sein.

Die Gesellschaft stellt für die Meldungen folgende Kommunikationskanäle zur Verfügung: i) eine eigene elektronische Plattform „eWhistle“; ii) ein Postfach (um die Geheimhaltung zu garantieren, muss die Meldung in diesem Fall in einem verschlossenen Umschlag eingefügt werden, der mit dem Vermerk „vertraulich/persönlich“ beschriftet ist).

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

Man weist darauf hin, dass gemäß Art. 6, Absatz 2-bis, Buchstabe d) des Gv.D. 231/01, und laut Kapitel 5 „Disziplinarsystem“ Sanktionen gegen jene vorgesehen sind, welche gegen den Schutz des Meldenden verstoßen bzw. vorsätzlich oder fahrlässig falsche Informationen melden.

Die Gesellschaft kann keine unmittelbare und mittelbare Vergeltungsakte oder Diskriminierungshandlungen gegenüber der meldenden Person ausüben. Unter Diskriminierungshandlungen sind ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahmen, Belästigungen am Arbeitsplatz und sonstige Vergeltungsmaßnahmen zu verstehen, welche untragbare Arbeitsbedingungen zur Folge haben.

Außerdem werden gegenüber den Meldenden, welche vorsätzlich oder fahrlässig eine Meldung durchführen, welche sich als unbegründet herausstellt oder welche in Verletzung des Ethikkodex und der Normen des Organisationsmodell 231 handeln Sanktionen gemäß dem Statut der Arbeiter und der einzelnen nationalen Kollektivverträge in geltender Fassung angewandt.

Für alles was nicht ausdrücklich zum *Whistleblowing* im gegenständlichen allgemeinen Teil des Organisationsmodells 231 vorgesehen ist wird im Verfahren Whistleblowing der Gesellschaft geregelt.

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 wird²².

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.

²² 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 März 2014.

Das Sanktionierungssystem und seine Anwendungen werden vom Aufsichtsorgan ständig überwacht. Es kann kein Disziplinarverfahren archiviert und keine Disziplinarmaßnahme wegen Verletzung des Modells verhängt werden, ohne dass vorher das Aufsichtsorgan informiert und seine Meinung eingeholt wurde.

5.2. Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen

5.2.1 Sanktionen gegen Mitarbeiter

Der Ethikkodex, der Disziplinar kodex 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 Disziplinar kodex 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;
- Enthebung vom Dienst und Streichung des gesamten Gehalts für einen Zeitraum von 5 bis zu 10 Tagen;
- 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 wird im betreffenden Verhalten 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, wird im betreffenden Verhalten 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" eingestuften 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, wird im betreffenden Verhalten 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" eingestuften 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, wird im betreffenden Verhalten 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" eingestuften 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, wird im betreffenden Verhalten eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion der Entlassung mit Kündigungsfrist (Entlassung aus gerechtfertigtem subjektiven Grund) bestraft werden kann.
6. Wenn ein Mitarbeiter bei der Ausführung von im Sinne und für die Wirkungen des Modells als "sensibel" eingestuften 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, wird im betreffenden Verhalten eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion der fristlosen Entlassung (Entlassung aus gerechtfertigtem Grund) bestraft werden kann.

5.2.2 Sanktionen gegen leitende Angestellte

Die leitenden Angestellten der Gesellschaft haben in Ausführung ihrer beruflichen Tätigkeiten die Verpflichtung, die im Modell enthaltenen Vorschriften sowohl selbst einzuhalten als auch dafür zu sorgen, dass sie von ihren Mitarbeitern eingehalten werden.

In der Gesellschaft findet für die leitenden Angestellten der Nationale Kollektivvertrag für die leitenden Angestellte der Unternehmen der öffentlichen Versorgungsdienste Anwendung.

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

- 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 potenzieller 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.

Im Fall einer Verletzung der Bestimmungen und Verhaltensregeln des Modells durch eine Führungsperson wendet Alperia Greenpower 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 umgehend den Verwaltungsrat und den Überwachungsrat/Einzelüberwacher über den Vorfall informieren.

Die Empfänger der Informationen des Aufsichtsorganes 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 Unvermögen 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 der Abberufung aus dem Amt 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.

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.

Kommunikation und Schulung, die je nach Adressatenkreis unterschiedlich sind, sind für alle Adressaten verpflichtend und werden von der Direktion Corporate HR der Alperia AG in enger Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsorgan geleitet, das für eine zeitgerechte Abhaltung der Schulungen Sorge trägt. Kommunikation und Schulung sind in jedem Fall 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 der Alperia AG, 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, und deren Inhalte vom Aufsichtsorgan geprüft werden, 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 der Gruppe 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.

Neu eingestellten Mitarbeitern wird bei der Einstellung Gelegenheit gegeben, das Modell und den Ethikkodex einzusehen und entsprechend ausgebildet zu werden, und sie müssen eine Erklärung unterschreiben, dass sie die dort beschriebenen Grundsätze des Modells und des Ethikkodex zur Kenntnis genommen haben und einhalten werden.

Die Kommunikation und Schulung über die Grundsätze des Modells und des Ethikkodex werden von der Direktion Corporate HR der Alperia AG gewährleistet, die gemäß den Angaben und der Planung des Aufsichtsorgans die besten Nutzungsmöglichkeiten dieser Serviceleistungen ermittelt.

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

Am Ende der Schulungsveranstaltung müssen die Teilnehmer einen Fragebogen ausfüllen, womit sie bestätigen, dass sie den Kurs erhalten und besucht haben.

Das Ausfüllen und Versenden des Fragebogens gilt als Erklärung, dass sie die Inhalte des Modells zur Kenntnis genommen haben und einhalten werden.

Es werden geeignete Kommunikationsmittel eingesetzt werden, um die Adressaten dieses Absatzes über die eventuellen Änderungen am Modell sowie über jede relevante Änderung in Verfahren, Rechtslage oder organisatorischer Art auf dem Laufenden zu halten.

6.3. Mitglieder der Gesellschaftsorgane und Personen mit Vertretungsfunktionen der Gesellschaft

Den Mitgliedern der Gesellschaftsorgane und den Personen mit Vertretungsfunktionen der Gesellschaft wird eine ausgedruckte Kopie des Modells bei der Übernahme des Amtes, das ihnen übertragen wird, zur Verfügung gestellt und sie müssen eine Erklärung unterschreiben, dass sie die Grundsätze des Modells und des Ethikkodex einhalten werden.

Alperia Greenpower GmbH

Es werden geeignete Kommunikationsmittel eingesetzt werden, um sie über die eventuellen Änderungen am Modell sowie über jede relevante Änderung in Verfahren, Rechtslage oder organisatorischer Art auf dem Laufenden zu halten.

6.4. Aufsichtsorgan

Eine spezifische Information (beispielsweise bezüglich eventueller organisatorischer und/oder geschäftlicher Änderungen der Gesellschaft) ist für die Mitglieder des Aufsichtsorgans und/oder für die Personen bestimmt, derer sich das Organ bei der Ausführung seiner Funktionen bedient.

6.5. 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).