

# DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL GEMÄSS DEM GESETZESDEKRET NR. 231/2001 VOM

## G.E.A.F. SPA

### INDEX

#### Zusammenfassung

ANHÄNGSEL.....	3
DEFINITIONEN .....	4
ALLGEMEINER TEIL.....	7
ABSCHNITT I: RECHTSRAHMEN .....	7
1.1 Zur Regelung der verwaltungsrechtlichen Haftung von juristischen Personen, Gesellschaften und Vereinigungen zgemäß den durch das Gesetzesdekret 231/2001 eingeführten Vorschriften .....	7
1.2 Die Straftaten, die auf der Verantwortlichkeit gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 231/2001 beruhen .....	9
1.3 Haftungsfreistellung: das Organisations- und Managementmodell .....	12
1.4 Confindustria-Richtlinien.....	14
ABSCHNITT II: DAS ORGANISATIONS-, MANAGEMENT- UND KONTROLLMODELL .....	14
2.1 Die Wahl zwischen GEAF das im Gesetzesdekret Nr. 231/2001 vorgesehene Modell zu übernehmen... ..	14
2.1.1 Präsentation des Unternehmens.....	14
2.2 Zweck des Modells.....	15
2.3 Schlüsselemente des Modells .....	15
2.4 Empfänger des Organisationsmodells.....	16
ABSCHNITT III. VERBREITUNG DES MODELLS UND SCHULUNG DES PERSONALS .....	16
3.1 Maßnahmen von GEAF für die Verbreitung seines Modells.....	16
3.1.1 Information der internen Mitarbeiter .....	17
3.2. Das erste Instrument für die wirksame Übernahme des Modells durch das Unternehmen.....	17
Ausbildung.....	17

**3.2.1 Mindestaktivitäten für die Schulung.....17**

<b>ABSCHNITT IV. KONTROLLORGAN. SATZUNG</b> .....	18
<b>4.1. Struktur und Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums</b> .....	18
a) <b>Autonomie und Unabhängigkeit</b> .....	19
b) <b>Professionalität</b> .....	19
c) <b>Kontinuität der Aktion</b> .....	20
d) <b>Zuverlässigkeit</b> .....	20
<b>4.1.1 Ernennung und Amtszeit des Aufsichtsorgans</b> .....	20
<b>4.1.2 Aufgaben, die Funktionsmanagern zugewiesen sind</b> .....	21
<b>4.2 Festlegung der Aufgaben und Befugnisse des Aufsichtsorgans</b> .....	22
<b>4.2.1 Vorrechte und Ressourcen des Aufsichtsrates</b> .....	25
<b>4.3 Berichterstattung durch das Aufsichtsorgan</b> .....	26
<b>4.4 Informationsflüsse zum Aufsichtsgremium</b> .....	26
<b>4.5 Trillerpfeifenschutz</b> .....	28
a) <b>Vertraulichkeit</b> .....	29
b) <b>Verfahrensgarantien</b> .....	29
c) <b>Pflicht zur Übermittlung von Berichten an den Aufsichtsrat</b> .....	30
<b>4.5.1 Anonyme Berichte</b> .....	30
<b>4.6 Regelungen des Aufsichtsorgans</b> .....	31
<b>ABSCHNITT V. DISZIPLINARSYSTEM</b> .....	31
<b>5.1 Funktion des Disziplinarsystems</b> .....	31
<b>5.2 Sanktionssystem für Mitarbeiter</b> .....	32
<b>5.3 Sanktionssystem für Manager bereitgestellt</b> .....	33
<b>5.4 Sanktionssystem für Direktoren</b> .....	33
<b>5.5 Sanktionssystem für die Mitglieder des Abschlussprüferrats</b> .....	33
<b>5.6 Sanktionssystem für Berater, Mitarbeiter und Partner</b> .....	34
<b>5.7 Sanktionssystem, das für den Aufsichtsrat in Bezug auf die Rechtsvorschriften über die <i>Meldung von Misständen</i></b> .....	34
<b>5.8 Arten von Verstößen gegen das Modell und damit verbundene Strafen</b> .....	34

## ANHÄNGSEL

1. Liste der Verbrechen;
2. Ethik-Kodex;
3. Unternehmensbericht;
4. Methodik der Risikoanalyse;
5. Risikoanalysetabelle des Unternehmens;
6. Handbuch für das Umweltmanagementsystem;
7. Gesundheits- und Managementsystem am Arbeitsplatz;
8. Handbuch für Qualitätsmanagement.

## DEFINITIONEN

- "Täter": ein oder mehrere Empfänger des Modells, die eine bestimmte Position innerhalb des Unternehmens innehaben oder in jedem Fall in dessen Namen handeln, und eines der Verbrechen begehen;
- "CCNL": derzeit geltender nationaler Tarifvertrag;
- "Umweltgesetzbuch oder konsolidiertes Umweltgesetz": Gesetzesdekret Nr. 152 vom 3. April 2006;
- "Ethikkodex": Text, der die moralischen Rechte und Pflichten von G.E.A.F. enthält und die ethisch-soziale Verantwortung aller Personen definiert, die an den Aktivitäten des Unternehmens teilnehmen;
- "Nicht kontinuierliche Mitarbeiter": Personen, die für vorübergehende Aufträge oder für begrenzte Zeiträume im Rahmen von G.E.A.F. tätig sind;
- "Berater": Personen, die im Namen und/oder im Auftrag von G.E.A.F. auf der Grundlage eines Mandats oder einer anderen Kooperationsbeziehung handeln, sowie Personen außerhalb der Unternehmensorganisation, die Beratungs- und Unterstützungstätigkeiten aller Art im Interesse von G.E.A.F. erbringen;
- "Empfänger des Modells": alle Personen, die an den Aktivitäten von G.E.A.F. beteiligt sind, einschließlich aller Mitarbeiter, internen Mitarbeiter, Mitarbeiter, einschließlich nicht kontinuierlicher Mitarbeiter und *Interessengruppen*;
- "Gesetzesdekret 231/2001 oder Gesetzesdekret": Gesetzesdekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 und spätere Änderungen;
- "*Due Diligence*": Kontrolle und Vergleich der Dokumentation eines bestimmten Unternehmens;
- "D.V.R.": Dokument zur Risikobewertung gemäß Art. 28 Gesetzesdekret Nr. 81/2008;
- "Kontinuierliche Lieferanten": Personen, die kontinuierlich Waren oder Dienstleistungen mit G.E.A.F. liefern;
- "Unternehmensfunktion": ein Segment der G.E.A.F., dem eine einzelne Tätigkeit als Ganzes oder ein einzelner Zweig des Unternehmenszwecks der G.E.A.F. übertragen wird;
- "Externe Gesprächspartner": alle Personen (natürliche und juristische), die in irgendeiner Weise Kooperationsbeziehungen mit dem Unternehmen unterhalten, um den Unternehmenszweck zu

verfolgen;

- "GEAF": G.E.A.F. Spa;
- "Modell" oder "Organisationsmodell": das Organisations-, Management- und Kontrollmodell gemäß dem Gesetzesdekret 231/2001;
- "Aufsichtsorgan oder SB": Organ innerhalb der G.E.A.F., das für die Überwachung des Betriebs und die Einhaltung des gemäß dem Gesetzesdekret 231/2001 angenommenen Modells und dessen ständige Aktualisierung zuständig ist;
- "Gesellschaftsorgane": die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Aufsichtsorgans der G.E.A.F.;
- "*Outsourcing*": alle Lieferungen von Waren und Dienstleistungen, die das Unternehmen von Dritten anfordert;
- "P.A.": alle juristischen Personen oder Gesellschaften, die von wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen öffentlichen Körperschaften kontrolliert werden, die gemäß den Bestimmungen des geltenden Rechts als öffentliche Verwaltung definiert sind;
- "Allgemeiner Teil": Allgemeiner Teil des Modells, der die allgemeinen Grundsätze des Modells und die Funktionsweise des Aufsichtsorgans angibt;
- "Besonderer Teil": Besonderer Teil des Modells, der die für die sensiblen Prozesse angewandte Risikoanalysemethodik und die damit verbundenen Verfahren zur konkreten Vermeidung solcher Risiken enthält;
- "Partner": Vertragspartner von G.E.A.F., wie z.B. Lieferanten, Berater, Vertreter und Kunden, sowohl natürliche als auch juristische Personen, mit denen das Unternehmen eine stabile Form der Zusammenarbeit eingeht (vorübergehende Unternehmensvereinigung – a.t.i., *Joint Ventures*, Konsortien *usw.*);
- "Internes Personal": Personal, das mit den von G.E.A.F. ausgeübten Tätigkeiten betraut ist, einschließlich der obersten Geschäftsleitung, der Weisung anderer Personen und schließlich der Mitarbeiter oder Mitarbeiter in irgendeiner Funktion, die zur Unternehmensstruktur gehört;
- "Jahresplan": jährliches Programm zur Überprüfung der Wirksamkeit und des Stands der Umsetzung des Modells;
- "sensible Prozesse": eine Reihe von G.E.A.F.-Aktivitäten, bei denen das potenzielle Risiko besteht, Straftaten zu begehen;
- "Verbrechen": die einzelnen Verbrechen, auf die in Art. 24 ff. des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001,

daher eine der Vortaten für die verwaltungsrechtliche Verantwortlichkeit von Unternehmen;

- "Funktionsmanager": die Person, die für einen Funktionsbereich verantwortlich ist, der am Ende der Risikoanalyse auf der Grundlage des G.E.A.F.-Organigramms als bedeutend identifiziert wurde;
- "Risikobewertung": Identifizierung der einzelnen Risikobereiche für jede von der G.E.A.F. durchgeführte Tätigkeit, um anschließend die konkreten Risiken in Bezug auf einzelne Straftaten zu ermitteln;
- "R.S.P.P.": Leiter des Präventions- und Schutzdienstes gemäß dem konsolidierten Sicherheitsgesetz";
- "Top-Management": Personen, die nach Maßgabe des Art. 5 des Gesetzesdekrets 231/2001 Vertretungs-, Verwaltungs- oder Leitungspositionen des Unternehmens oder einer Organisationseinheit mit ausreichender finanzieller und funktionaler Autonomie innehaben, sowie diejenigen Personen, die das Unternehmen tatsächlich leiten oder kontrollieren;
- "Subjekte, die der Weisung anderer unterworfen sind": Subjekte, die gemäß den Bestimmungen von Art. 5 des Gesetzesdekrets 231/2001 hängen von der Wachsamkeit und Kontrolle der obersten Leitung ab;
- "Interessenträger": alle Personen, die aus verschiedenen Gründen, auch gelegentlich, Träger der Interessen der G.E.A.F. sind;
- "Konsolidiertes Sicherheitsgesetz": konsolidiertes Gesetz gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 81 vom 09. April 2008 und nachfolgenden Änderungen;
- "Whistleblower": eine Person, die ein Anliegen, eine Meldung oder einen Verstoß gegen dieses Modell, den Ethikkodex oder die mögliche Begehung von Straftaten meldet.

# ALLGEMEINER TEIL

## ABSCHNITT I: RECHTSRAHMEN

### 1.1 Die Regelung der administrativen Haftung von juristischen Personen, Gesellschaften und Vereinigungen gemäß der durch das Gesetzesdekret 231/2001 eingeführten Disziplin

Das Gesetzesdekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001, das das Delegierte Gesetz Nr. 300 vom 29. September 2000 teilweise umsetzt, regelt – und führt es zum ersten Mal in das italienische Rechtssystem ein – die verwaltungsrechtliche Haftung von juristischen Personen, Gesellschaften und Vereinigungen, einschließlich derjenigen ohne Rechtspersönlichkeit (Körperschaften). Vor der Einführung dieser Gesetzgebungsdisziplin unterlagen kollektive Einheiten nach italienischem Recht nicht der strafrechtlich-administrativen Verantwortlichkeit, und nur natürliche Personen (Direktoren, Manager *usw.*) konnten für die mögliche Begehung von Straftaten im Interesse der Unternehmensstruktur strafrechtlich verfolgt werden.

Dieser Regelungsrahmen wurde durch das Gesetzesdekret 231/2001 grundlegend verändert, mit dem die italienische Gesetzgebung an eine Reihe von internationalen Übereinkommen angepasst wurde, denen Italien bereits seit einiger Zeit beigetreten ist: insbesondere das Übereinkommen über den finanziellen Schutz der Europäischen Gemeinschaften vom 26. Juli 1995, das EU-Übereinkommen vom 26. Mai 1997 über die Bekämpfung der Korruption, sowie das OECD-Übereinkommen vom 17. September 1997 zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr. Mit dem Erlass des Gesetzesdekrets 231/2001 ist der italienische Gesetzgeber den Verpflichtungen nachgekommen, die in diesen internationalen und EU-Instrumenten vorgesehen sind, die die Festlegung von Paradigmen für die Haftung juristischer Personen und ein entsprechendes Sanktionssystem vorsehen, das sich direkter und wirksamer auf die Unternehmenskriminalität auswirkt.

Das Gesetzesdekret 231/2001 ist daher Teil des Kontexts der Umsetzung internationaler Verpflichtungen und – in Angleichung an die Regulierungssysteme vieler Länder, zumindest der europäischen

– stellt die Verantwortlichkeit der *Societas* fest, die "*als autonomes Zentrum der Interessen und Rechtsbeziehungen, als Bezugspunkt für Vorschriften verschiedener Art und als Matrix von Entscheidungen und Aktivitäten von Subjekten angesehen werden, die im Namen, im Auftrag oder in jedem Fall im Interesse der Einrichtung handeln*" (so der Bericht an das Vorprojekt für die Reform des Strafgesetzbuches, das von der Kommission unter dem Vorsitz von Prof. Carlo Federico Grosso ausgearbeitet wurde).

Die Institution der Verwaltungshaftung von Unternehmen ergibt sich aus der empirischen Überlegung, dass das innerhalb des Unternehmens begangene rechtswidrige Verhalten keineswegs das Ergebnis einer privaten Initiative des Einzelnen ist, sondern häufig in den Bereich einer weit verbreiteten **Unternehmenspolitik fällt** und sich aus Entscheidungen der obersten Leitung des Unternehmens selbst ergibt.

Es handelt sich um eine "verwaltungsrechtliche" Haftung *sui generis*, da sie zwar verwaltungsrechtliche Sanktionen beinhaltet, sich aber aus einer Straftat ergibt und ihre Feststellung den Garantien des Strafverfahrens folgt.

Insbesondere enthält das Gesetzesdekret 231/2001 ein artikuliertes Sanktionssystem, das

die Anwendung von Geldstrafen, die auf der Grundlage von Quoten verhängt werden, zu denen je nach Schwere der begangenen Straftat verbotene Maßnahmen hinzugefügt werden, einschließlich der Aussetzung oder des Widerrufs von Konzessionen und Lizenzen, des Verbots von Verträgen mit der öffentlichen Verwaltung, des Ausschlusses oder des Widerrufs von Finanzmitteln und Beiträgen, des Verbots der Werbung für Waren und Dienstleistungen; bis hin zu schwersten Disqualifikationssanktionen, die bis zum Verbot der Ausübung derselben Geschäftstätigkeit gehen können.

Die verwaltungsrechtliche Sanktion für das Unternehmen kann jedoch nur vom Strafgericht im Rahmen der vom Strafsystem vorgesehenen Garantieregeln verhängt werden; dies nur, wenn alle vom Gesetzgeber festgelegten objektiven und subjektiven Anforderungen erfüllt sind. Insbesondere ist es erforderlich, dass eine der Straftaten, für die die Verwaltungshaftung des Unternehmens vorgesehen ist, begangen wird und dass diese Straftat **im Interesse oder zum Vorteil** des Unternehmens, von der obersten Leitung oder ihr unterstellt begangen wird.

Die Verantwortlichkeit von Unternehmen erstreckt sich auch auf im Ausland begangene Straftaten, sofern der Staat des Ortes, an dem die Tat begangen wurde, nicht gegen sie vorgeht, sofern die im Gesetzesdekret 231/2001 vorgesehenen besonderen Bedingungen erfüllt sind: Dies bedeutet, dass für die Zwecke dieses Organisationsmodells alle Transaktionen, die die GEAF im Ausland tätigt, berücksichtigt werden müssen.

Dieser Aspekt wird im zweiten Teil dieses Dokuments untersucht, wenn die einzelnen Kriminalitätshypothesen, für die der Gesetzgeber die Haftung des Kollektivs vorgesehen hat, nacheinander behandelt werden.

Was die Voraussetzungen für die Feststellung der verwaltungsrechtlichen Verantwortlichkeit der juristischen Person anbelangt, so muss es sich, wie bereits erwähnt, neben der strafrechtlichen Verantwortlichkeit natürlicher Personen in erster Linie um eine Straftat handeln, **die im Interesse oder zum Vorteil** des Unternehmens begangen wurde. Der **ausschließliche Vorteil** des Vertreters (oder eines Dritten in Bezug auf das Unternehmen) bestimmt nicht die Haftung des Unternehmens, da es sich in einer Situation der offensichtlichen Irrelevanz der juristischen Person in Bezug auf die Tatsache des Verbrechens befindet.

Die potentiellen Aktiven des Vortats für die Haftung von Unternehmen sind:

- a) *"Personen, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Leitungsfunktionen des Unternehmens oder einer seiner Organisationseinheiten mit finanzieller und funktioneller Autonomie ausüben, sowie Personen, die die Leitung und Kontrolle desselben auch faktisch ausüben"* (sog. Top-Management);
- b) *"Personen, die der Leitung oder Aufsicht einer der unter Buchstabe a genannten Stellen unterliegen"* (sogenannte Subjekte, die der Weisung anderer unterworfen sind).

Wie man sieht, handelt es sich bei den Subjekten, auf die sich die fragliche Bestimmung bezieht, um diejenigen, die Funktionen ausüben, die mit der Verwaltung und Kontrolle des Unternehmens oder seiner Gliederungen verbunden sind: Der Gesetzgeber wollte daher eine "funktionalistische" Wahl anstelle einer "nominalistischen" Wahl treffen, d. h. die Aufmerksamkeit auf die konkret ausgeübte Tätigkeit und nicht auf die formale Qualifikation richten.

---

<sup>1</sup> Unter "funktionalistisch" ist der Ansatz des Gesetzgebers zu verstehen, der darauf abzielt, die Funktion und die Tätigkeiten, die das Subjekt tatsächlich ausübt, in den Vordergrund zu stellen, wobei davon auszugehen

ist, dass es Vorrang vor dem Namen oder nur der Körperschaft des möglichen Täters hat.

In diesem Zusammenhang sollte auch betont werden, dass die Personen, die die gleichen Funktionen in einer "Organisationseinheit mit finanzieller und funktionaler Autonomie" ausüben, in Bezug auf die Personen gleichgestellt werden sollten, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Managementfunktionen der Einheit innehaben: Dies ist bekanntlich eine zunehmend verbreitete Figur in der aktuellen wirtschaftlichen Realität, insbesondere im Zusammenhang mit Unternehmen, die auf mehrere Büros und Betriebe ausgerichtet sind, und dies erfordert besondere Aufmerksamkeit um ein Organisationsmodell zu entwickeln, das sich in der Praxis als wirklich effektiv erweist. In dem speziellen Abschnitt, der den einzelnen Straftaten gewidmet ist, wird überprüft werden können, wie es erforderlich ist, dass jede einzelne Berufsperson, die potenziell Gefahr läuft, Straftaten in der GEAF zu begehen, durch die Ausarbeitung geeigneter Verfahren überwacht wird, um eine angemessene Kontrolle und wirksame Überwachung dieser "sensiblen" Tätigkeiten im Hinblick auf die mögliche Begehung der im Gesetzesdekret 231/2001 vorgesehenen Straftaten zu gewährleisten.

Noch in Bezug auf die Themen ist bereits präzisiert worden, dass Buchstabe b) des Art. 5 bezieht sich auf "Personen, die der Leitung oder Aufsicht von Personen in Spitzenpositionen unterliegen". In diesem Zusammenhang heißt es im Ministerbericht, dass "die Entscheidung, die Haftung der Societas nur auf den Fall von Straftaten zu beschränken, die von der obersten Führungsebene begangen wurden, sich aus logischer und kriminalpolitischer Sicht als nicht plausibel erwiesen hätte". Zum einen wäre ein Ausschluss der Haftung des Unternehmens für Straftaten, die in seinem Interesse oder zu seinem Vorteil von einem Arbeitnehmer begangen wurden, absurd gewesen; Auf der anderen Seite sind die modernen wirtschaftlichen Realitäten durch eine offensichtliche Fragmentierung der Betriebs- und Entscheidungsprozesse gekennzeichnet, so dass die Bedeutung des einzelnen Mitarbeiters bei den Entscheidungen und Aktivitäten des Unternehmens immer wichtiger wird.

Dies erfordert, wie leicht verständlich, eine detaillierte Analyse der einzelnen Verfahren, mit denen die verschiedenen von der GEAF ausgeübten Tätigkeiten durchgeführt werden, um wirksame Kontrollmaßnahmen ergreifen zu können, die geeignet sind, die Begehung von Straftaten zu verhindern oder im Falle einer Leugnung eine rasche Identifizierung und Anzeige durch die internen Kontrollorgane zu bestimmen.

Für die Bejahung der Verantwortlichkeit des Unternehmens verlangt der Gesetzgeber neben dem Vorliegen der bisher genannten Voraussetzungen, die einen objektiven Zusammenhang zwischen der begangenen Straftat und der Tätigkeit des Rechtsträgers herstellen können, auch die Feststellung eines **subjektiven Erfordernisses**, das in der Schuld des Rechtssubjekts für das begangene Verbrechen besteht. Diese subjektive Anforderung wird mit der Feststellung eines Fehlers **der Organisation identifiziert**, verstanden als das Fehlen oder die Unwirksamkeit angemessener Sorgfaltsregeln, die sich das Unternehmen selbst auferlegt hat und darauf abzielt, das spezifische Kriminalitätsrisiko zu verhindern. Diese Sorgfaltsregeln bilden den zentralen Inhalt dieses Organisationsmodells.

## **1.2 Die Straftaten, die auf der Verantwortlichkeit gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 231/2001 beruhen**

Bevor wir uns mit den von der GEAF ausgeübten Tätigkeiten befassen, um zu beurteilen, welche von ihnen das Unternehmen der möglichen Begehung der im Gesetzesdekret 231/2001 vorgesehenen Straftaten aussetzen, ist es angebracht, den allgemeinen Rahmen der Grenzen dieser Regelungsquelle zu vervollständigen.

Die Haftung des Unternehmens war ursprünglich für Straftaten gegen die Öffentlichkeit vorgesehen

Verwaltung (Art. 25 des Gesetzesdekrets 231/2001) oder auf das Vermögen der PA (Art. 24 des Gesetzesdekrets 231/2001). Später wurde sie – infolge späterer und ergänzender Regelungsbestimmungen des Gesetzesdekrets 231/2001 – auf andere Kategorien von Straftaten ausgeweitet.

Die Frage der Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung wurde dann durch das Gesetz Nr. 3 von 2019 reformiert, wobei unter den einschlägigen Straftaten der Fall des Handels zur unerlaubten Beeinflussung aufgenommen wurde, der in Art. 346-bis des Strafgesetzbuches. Das Gesetz Nr. 3 von 2019 hat neben der Einfügung des oben genannten Verbrechens die Anwendbarkeit der in Art. 9 Absatz 2 des Gesetzesdekrets Nr. 231 von 2001.

Die Kategorie der Computerkriminalität und der unrechtmäßigen Datenverarbeitung (Art. 24 bis) wurde ebenfalls eingefügt, und zwar die Straftaten des organisierten Verbrechens (Art. 24 ter); in diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass mit dem Gesetz Nr. 236 vom 11. Dezember 2016 der neue Straftatbestand des illegalen Handels mit Organen, die einer lebenden Person entnommen wurden, gemäß Art. 601 bis des Strafgesetzbuches in das Strafgesetzbuch aufgenommen wurde. die sechste, der Kunst. § 416 des Strafgesetzbuches, was zu einem Fall der kriminellen Verschwörung zum Organhandel führt, der zu einer Vortat geworden ist, oder zur Verantwortlichkeit der Entität gemäß dem Dekret (Art. 24 ter des Gesetzesdekrets – Straftaten des Verbrechens oder der Organisation); Straftaten im Zusammenhang mit der Fälschung von Münzen, öffentlichen Kreditkarten und Steuermarken (Art. 25 bis), Straftaten gegen Industrie und Handel (Art. 25bis-1), Unternehmensdelikte (Art. 25 ter); In diesem Punkt wurden durch das Gesetz Nr. 69 vom 27. Mai 2015 die in Art. 25ter des Dekrets.

Schließlich wurde mit dem Gesetzesdekret Nr. 38 vom 15. März 2017, mit dem der Rahmenbeschluss 2003/568/JI des Europäischen Rates umgesetzt wurde, der Straftatbestand der "Bestechung zwischen Privatpersonen" gemäß Art. 2635 des italienischen Zivilgesetzbuches neu formuliert, das neue Unternehmensdelikt der "Anstiftung zur Korruption zwischen Privatpersonen" gemäß Art. 2635 bis des italienischen Zivilgesetzbuches eingeführt und Art. 2635ter eingefügt. Mit dem letztgenannten Artikel wurden Nebenstrafen eingeführt. Das Gesetzesdekret Nr. 38/2017 hat sich auch auf die Disziplin der Haftung von Unternehmen gemäß dem Gesetzesdekret 231/2001 ausgewirkt, da Art. 25 ter des Dekrets mit Buchstabe s-bis), wie im Folgenden angegeben: *"für das Verbrechen der Bestechung zwischen Privatpersonen in den im dritten Absatz von Artikel 2635 des Zivilgesetzbuchs vorgesehenen Fällen die Geldstrafe zwischen vierhundert und sechshundert Aktien und in den Fällen der Anstiftung gemäß Artikel 2635-bis Absatz 1 des Zivilgesetzbuches, die Geldstrafe von zweihundert bis vierhundert Aktien. Die in Artikel 9 Absatz 2 vorgesehenen Sanktionen für den Rechtsausschluss gelten ebenfalls."*

In der Folge wurde die gleiche Angelegenheit durch das Gesetz Nr. 3 von 2019 reformiert, das die Strafverfolgung von Amts wegen für die in Art. 2635 und 2635-bis des italienischen Zivilgesetzbuchs.

Die Liste der relevanten Straftaten umfasst auch die Kategorie der Straftaten mit dem Ziel des Terrorismus oder der Untergrabung der demokratischen Ordnung (Art. 25 Viertel), Praktiken der Verstümmelung weiblicher Gene (Art. 25 Viertel-1), Verbrechen gegen die individuelle Persönlichkeit (Art. 25 Quinquies). I mit Bezug auf die Kunst. 25 quinquies mit dem Gesetz Nr. 199 vom 29.10.2016 Art. 603 bis des Strafgesetzbuches "Illegale Vermittlung und Ausbeutung von Arbeitskräften" und diese Straftat wurde in die Liste der Straftaten aufgenommen, die im Gesetzesdekret 231/2001 in der Kategorie aufgeführt sind, die Gegenstand des Dekrets ist.

Durch das Gesetz Nr. 62 vom 18. April 2005 wurde die Haftung von Unternehmen auch auf *Marktmissbrauchsdelikte* (Insiderhandel und Manipulationen, Art. 25 sexes) ausgeweitet. Die Absicht des Gesetzgebers, in das Dekret von 2001 alle Straftaten aufzunehmen, die die Einrichtung begehen kann, wird durch die ständige Zunahme der "Voraussetzungsfälle"

deutlich; Im Jahr 2007 wurden die Straftaten der Körperverletzung und des Totschlags, die unter Verstoß gegen die Unfallverhütungsvorschriften und den Schutz von Hygiene und Gesundheit am Arbeitsplatz begangen wurden (Art. 25 *septies*), eingeführt - später geändert durch das Gesetzesdekret 81/2008 -, die Straftaten des Hehlerschlags, der Geldwäsche und der Verwendung von Geld oder anderen Vorteilen illegaler Herkunft, der Selbstwäsche (letzteres Verbrechen, das durch das Gesetz Nr. 186 vom 15. Dezember 2014 eingeführt wurde) (Art. 25 *octies*); Straftaten im Zusammenhang mit Urheberrechtsverletzungen (Art. 25 *Ziff.*

die Veranlassung, gegenüber den Justizbehörden keine oder keine falschen Aussagen zu machen (Art. 25 *decies*), Umweltstraftaten, einschließlich "Ökokriminalität", eingeführt durch das Gesetz Nr. 68 vom 22. Mai 2015 (Art. 25 *undecies*) und das Verbrechen der Beschäftigung illegal aufhältiger Drittstaatsangehöriger (Art. 25 *duodecies*), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 17. Oktober 2017, Nr. 161.

In der Folge wurde mit Artikel 5 des Europäischen Gesetzes 2017 mit dem Dekret 231 gegen *Rassismus und Fremdenfeindlichkeit* eine neue Kategorie von Straftaten (Artikel 25 *terdecies*) eingeführt.

In der Folge wurde Art. 25-*quaterdecies* in das Dekret Nr. 231 über *Sportdelikte* (Artikel 1 und 4 des Gesetzes Nr. 401 vom 13. Dezember 1989) mit dem Gesetz Nr. 39 vom 3. Mai eingefügt Do 2019.

Eine weitere Intervention, die die Liste der Straftaten, die für das Dekret Nr. 231 relevant sind, erweitert hat, ist das Gesetz Nr. 157 vom 19. Dezember 2019, mit dem das Gesetzesdekret Nr. 124 vom 26. Oktober 2019 mit Änderungen umgewandelt wurde; mit dieser regulatorischen Intervention wurde Artikel 25-*quingiesdecies* in Bezug auf Steuerstraftaten eingefügt, auf die im Gesetzesdekret Nr. 74 vom 10. März 2000 Bezug genommen wird.

Die letzte Reform in Bezug auf das Dekret war das Gesetzesdekret Nr. 75 vom 14. Juli 2020, mit dem die sogenannte PIF-Richtlinie (Richtlinie Nr. 1371 vom 5. Juli 2017) umgesetzt wurde. Mit dem Gesetzesdekret Nr. 75 vom 1. und 4. Juli 2020 wurde Art. 25 *sexiedecies*, die an die Verbrechen erinnert, die im Präsidialdekret Nr. 43 vom 23. Januar 1973 über den Schmuggel genannt werden.

Mit der gleichen Massnahme hat der Gesetzgeber Art. 24 des Dekrets Nr. 231 fügt das Verbrechen des Betrugs bei öffentlichen Dienstleistungen gemäß Art. 356 des Strafgesetzbuches und das in Art. 2 des Gesetzes Nr. 898 vom 23. Dezember 1986, das Betrug im Bereich der europäischen Agrarfonds unter Strafe stellt. Die Reform betraf auch Art. 25 des Dekrets durch Einfügung der Straftatbestände der Veruntreuung (Artikel 314 Absatz 1 des Strafgesetzbuchs), der Veruntreuung durch Ausnutzung des Fehlers anderer (Artikel 316 des Strafgesetzbuches) und des Amtsmissbrauchs gemäß Artikel 323 des Strafgesetzbuches, wenn diese Fälle den finanziellen Interessen der Europäischen Union schaden.

Schließlich wurde durch das Gesetzesdekret Nr. 75 vom 14. Juli 2020 Absatz 1 in Art. 25-*quingiesdecies* eingefügt

-bis, mit dem die Straftatbestände der untreuen Erklärung, der unterlassenen Erklärung und der unzulässigen Entschädigung (gemäß den Artikeln 4, 5 und 10-Viertel des Gesetzesdekrets Nr. 74 aus dem Jahr 2000) eingeführt werden, deren Relevanz auf Fälle beschränkt ist, in denen sie im Rahmen grenzüberschreitender betrügerischer Systeme begangen wurden und die hinterzogene Steuer mehr als 10 Mio. EUR beträgt.

Nur die in Art. 24 ff. des Dekrets.

- 1) **Straftaten gegen das Vermögen der öffentlichen Verwaltung, die durch öffentliche Ausgaben begangen werden (Art. 24)**
- 2) **Straftaten im Zusammenhang mit Computerkriminalität und unrechtmässiger Datenverarbeitung (Artikel 24bis)**
- 3) **Straftaten der organisierten Kriminalität (Artikel 24ter)**
- 4) **Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung (Art. 25)**

- 5) Straftatbestände der Fälschung sowie gegen Industrie und Handel (Art. 25bis und Art. 25bis.1)
- 6) Unternehmensdelikte (Artikel 25 ter)

- 7) Straftaten, die zum Zwecke des Terrorismus oder der Untergrabung der demokratischen Ordnung begangen werden (Art. 25 c)
- 8) Straftaten gegen die persönliche Persönlichkeit (Art. 25d und 25c. 1)
- 9) Straftatbestände des «Marktmissbrauchs» (Art. 25 *sexies*)
- 10) Straftaten, die unter Verstoß gegen die Vorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz begangen wurden (Art. 25 *septies*)
- 11) Straftaten der Hehlerei, der Geldwäscherei und der Verwendung von Geld, Gütern oder Versorgungsmitteln illegaler Herkunft sowie der Selbstwäsche (Art. 25 *Okties*)
- 12) Straftaten im Zusammenhang mit Urheberrechtsverletzungen (Artikel 25 *novies*)
- 13) Straftatbestände der Veranlassung, gegenüber der Justizbehörde keine oder falsche Angaben zu machen (Artikel 25 *Dekrete*)
- 14) Umweltstraftaten (Art. 25 *undecies*)
- 15) Straftaten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, deren Aufenthaltserlaubnis rechtswidrig ist (Artikel 25k)
- 16) Straftaten des Rassismus und der Fremdenfeindlichkeit (Art. 25l)
- 17) Straftaten des Betrugs bei Sportwettkämpfen, der missbräuchlichen Ausübung von Glücksspielen oder Wetten und der Glücksspiele, die mit verbotenen Automaten durchgeführt werden (Artikel 25 m)
- 18) Steuerstraftaten (Artikel 25 *quinquiesdecies*)
- 19) Straftaten des Schmuggels (Artikel 25 *sexiesdecies*).

### 1.3 Haftungsfreistellung: das Organisations- und Managementmodell

In der Kunst. 6 und 7 des Gesetzesdekrets 231/2001 sieht der Gesetzgeber als Instrument zur Befreiung von der administrativen Haftung die Annahme eines effektiven und effektiven Organisations- und Managementmodells vor, das geeignet ist, die Begehung von Straftaten der gleichen Art wie denen, die tatsächlich begangen wurden, zu verhindern.

Aus diesen Bestimmungen des Dekrets ergibt sich ein Unterschied in der Disziplin und dem Beweissystem in Bezug auf Verbrechen, die von Personen in einer Spitzenposition begangen wurden, im Vergleich zu Verbrechen, die von Untergebenen begangen wurden.

Durch die Einführung einer Beweislastumkehr wird Art. Artikel 6 sieht nämlich vor, dass das Unternehmen nicht für Straftaten haftbar ist, die von Personen in Spitzenpositionen begangen werden, wenn die folgenden Umstände eintreten:

a) das Leitungsorgan vor der Begehung des Rechtsakts Organisations- und Managementmodelle angenommen und wirksam umgesetzt hat, die geeignet sind, Straftaten der eingetretenen Art zu verhindern;

b) Die Aufgabe, die Anwendung und Einhaltung der Modelle zu überwachen sowie für ihre Aktualisierung zu sorgen, wurde einem Organ der Stelle übertragen, das über autonome Initiativ- und Kontrollbefugnisse verfügt.

c) die natürlichen Personen die Straftat begangen haben, indem sie die Organisations- und Managementmodelle in betrügerischer Absicht umgangen haben;

d) Es liegt keine Unterlassung oder unzureichende Aufsicht seitens der unter Buchstabe b) genannten Stelle vor.

Gemäß Art. 7. Für Straftaten, die von Personen begangen werden, die der Weisung anderer unterliegen, haftet die Stelle nur, wenn die Begehung der Straftat durch die Nichteinhaltung der Weisungs- oder Aufsichtspflichten ermöglicht wurde (in diesem Fall trägt die Staatsanwaltschaft die Beweislast). In jedem Fall wird davon ausgegangen, dass diese Verpflichtungen eingehalten werden, wenn die Stelle vor der Begehung der Straftat ein Organisations-, Management- und Kontrollmodell eingeführt und wirksam umgesetzt hat, das geeignet ist, Straftaten der eingetretenen Art zu verhindern.

Daraus folgt, dass die Annahme eines Modells (oder von Modellen) eine Chance darstellt, die der Gesetzgeber dem Unternehmen zuschreibt und die auf einen möglichen Haftungsausschluss abzielt.

Die bloße Übernahme des Modells durch das *Leitungsorgan* – das als das Organ mit Leitungsgewalt zu bezeichnen ist, d.h. den GEAF-Vorstand – reicht jedoch nicht aus, um die Haftungsbefreiung des Unternehmens zu bestimmen, da es in Wirklichkeit erforderlich ist, dass das Modell *wirksam* und *wirksam ist*.

Was die Wirksamkeit des Modells betrifft, so kann der Gesetzgeber in Art. 6 Abs. 2 des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 sieht vor, dass das Modell folgende Anforderungen erfüllen muss:

- a) die Tätigkeiten zu identifizieren, bei denen Straftaten begangen werden können (sog. Mapping of Risk Activities);
- b) spezifische Protokolle vorzusehen, die darauf abzielen, die Entscheidungsfindung und Umsetzung der Beschlüsse der Stelle in Bezug auf die zu verhindernden Straftaten zu planen;
- c) Methoden für die Verwaltung der Finanzmittel zu ermitteln, die geeignet sind, die Begehung von Straftaten zu verhindern;
- d) Informationspflichten gegenüber der Stelle vorsehen, die für die Überwachung des Funktionierens und der Einhaltung der Modelle zuständig ist.

Das Merkmal der Wirksamkeit des Modells hängt vielmehr mit seiner **effektiven Umsetzung zusammen**, die gemäß Art. 7 Abs. 4 des Gesetzesdekrets 231/2001 Folgendes erfordert:

- a) eine periodische Überprüfung und jede Änderung derselben, wenn erhebliche Verstöße gegen die Anforderungen festgestellt werden oder wenn Änderungen in der Organisation oder in der Tätigkeit auftreten (Aktualisierung des Modells);
- b) ein Disziplinarsystem, das geeignet ist, die Nichteinhaltung der im Modell angegebenen Maßnahmen zu sanktionieren.

Die Organisationsmodelle können gemäß den Bestimmungen von Art. 6 Absatz 3 des Dekrets "(...) auf der Grundlage von Verhaltenskodizes, die von den Verbänden, die die Einrichtungen vertreten, ausgearbeitet und dem Justizministerium mitgeteilt werden, das im Einvernehmen mit den zuständigen Ministerien innerhalb von dreißig Tagen Bemerkungen über die Eignung der Modelle zur Verhütung von Straftaten formulieren kann". Es sollte jedoch betont werden, dass die in den von den Berufsverbänden erstellten Leitlinien enthaltenen Hinweise nur einen Referenzrahmen darstellen und die Vorsichtsmaßnahmen nicht erschöpfen, die von einzelnen Einheiten im Rahmen der Autonomie bei der Wahl der als am besten geeigneten Organisationsmodelle getroffen werden können.

Die Besonderheiten der GEAF erlauben es uns, allgemein auf die Leitlinien der Confindustria zu verweisen, die in Kürze erörtert werden, und von einigen ihrer Bestimmungen abzuweichen, um besser auf den konkreten Präventionsbedarf der Organisation eingehen zu können.

## **1.4 Confindustria-Richtlinien**

Die Confindustria-Richtlinien für die Erstellung von Organisations-, Management- und Kontrollmodellen *gemäß* dem Gesetzesdekret Nr. 231/2001 geben Verbänden und Unternehmen methodische Hinweise zur Vorbereitung eines Organisationsmodells, das geeignet ist, die Begehung der im Dekret genannten Straftaten zu verhindern, und ermöglichen es dem Unternehmen, von der Haftung und den damit verbundenen Sanktionen (finanzielle Strafen und Disqualifikation) befreit zu werden.

Bei der Erarbeitung dieses Modells hat sich die GEAF an den Confindustria-Richtlinien orientiert, auf der Grundlage der Bestimmungen von Art. 6 Abs. 3 des Dekrets.

Diese Entscheidung wurde von der Notwendigkeit diktiert, die besten Verfahren zur Verhinderung der Begehung von Straftaten zu ermitteln.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass das Modell gerade durch die Befolgung der Angaben in den Confindustria-Leitlinien die Besonderheiten der von der GEAF ausgeübten Tätigkeit berücksichtigt.

## **ABSCHNITT II: DAS ORGANISATIONS-, MANAGEMENT- UND KONTROLLMODELL**

### **2.1 Entscheidung der GEAF, das im Gesetzesdekret Nr. 231/2001 vorgesehene Modell zu übernehmen**

Die Entscheidung der GEAF, ein Organisations- und Managementmodell *gemäß* dem Gesetzesdekret 231/01 einzuführen, ist Teil einer umfassenderen Unternehmenspolitik, die darauf abzielt, die Empfänger des Modells zu einer transparenten und korrekten Verwaltung zu führen, die sich an der Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften und der Grundprinzipien der Geschäftsethik bei der Verfolgung des Unternehmenszwecks orientiert. Konkret besteht der Hauptzweck des Modells darin, ein strukturiertes und organisches System von Verfahren und Verhaltensregeln sowie Kontrolltätigkeiten zu ermitteln, um - so weit wie möglich - die Begehung der verschiedenen Arten von Straftaten zu verhindern, die im Dekret vorgesehen sind.

#### **2.1.1 Präsentation des Unternehmens**

GEAF ist ein Unternehmen, das Maschinen für die

Hochfrequenz- und thermisches Schweißen von Kunststoffen sowie alle mechanischen Zubehörteile und Automatismen dafür.

## 2.2 Zweck des Modells

Wie bereits erwähnt, wird in diesem Dokument das strukturierte und organische System der Kontrollverfahren und -maßnahmen (präventiv und *nachträglich*) beschrieben, die wiederum darauf abzielen, das Risiko der Begehung von Straftaten zu verringern, indem die Tätigkeiten mit den größten Risiken ermittelt und die erforderlichen Schutzmaßnahmen ermittelt werden.

Die in diesem Modell enthaltenen Grundsätze müssen einerseits dazu führen, dass sich der potentielle Täter der Begehung einer Straftat voll bewusst ist (deren Begehung aufs Schärfste verurteilt wird und in jedem Fall den Interessen der GEAF zuwiderläuft, auch wenn sie nur scheinbar davon profitieren könnte), und andererseits dank einer ständigen Überwachung der Tätigkeit, um es der GEAF zu ermöglichen, unverzüglich zu reagieren, um die Begehung der Straftat zu verhindern und zu verhindern.

Eines der ersten Ziele des Modells ist es, bei den Organen, Mitarbeitern, Beratern, Partnern und allen anderen *Interessengruppen*, die im Namen oder im Interesse des Unternehmens im Rahmen der riskantesten Aktivitäten handeln, das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass im Falle eines Verhaltens, das nicht den Bestimmungen des Ethikkodex und anderer Unternehmensregeln und -verfahren (zusätzlich zum Gesetz, offensichtlich) - bei Straftaten, die nicht nur für sie selbst, sondern auch für das Unternehmen strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Die GEAF versteht daher jegliches rechtswidrige Verhalten der Empfänger als tadelnswert und verwerflich, kein Verhalten zu tolerieren, das gegen das Gesetz, den Ethikkodex und das Organisationsmodell verstößt, und bestraft den Täter mit den in Abschnitt V genannten Sanktionen.

Die Überwachung der Einhaltung der oben genannten Regeln wird dem Top-Management und den internen Kontrollsystemen anvertraut, die alle der ständigen Aufsicht des Aufsichtsrats durch die Anwendung von Disziplinar- oder Vertragsstrafen unterliegen.

## 2.3 Schlüsselemente des Modells

Das Modell besteht aus einem **Index**, einer Liste von **Anhängen, Definitionen, Allgemeiner Teil** und ein **spezieller Teil**.

Der Allgemeine Teil des Modells beschreibt den rechtlichen Bezugsrahmen des Modells, seine Zwecke, seine Struktur und seinen Umsetzungsprozess; sowie die Empfänger des Modells und seiner wesentlichen Bestandteile wie die Struktur und Zusammensetzung des Aufsichtsrats mit Angaben zu den Funktionen und Befugnissen des Gremiums, den Regeln für die Aktualisierung des Modells, dem Disziplinarsystem bei Verstößen gegen das Modell, den Verpflichtungen zur Kommunikation und Verbreitung des Modells und den Verpflichtungen in Bezug auf die Schulung des Personals.

Der Besondere Teil bezeichnet die einzelnen Arten von Straftaten, die am Ende der Risikoaktivität

mit Tätigkeiten in Verbindung gebracht wurden, die im Hinblick auf die Realität des GEAF als potenziell "sensibel" gelten und daher einer Kontrolle unterliegen müssen. Letztlich handelt es sich dabei um jene Tätigkeiten, bei denen es theoretisch wahrscheinlich ist, dass eine Straftat begangen wird, und bei denen die Schutzmaßnahmen zur Risikominderung ermittelt werden.

## **2.4 Empfänger des Organisationsmodells**

Das Modell richtet sich *in erster Linie* an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GEAF, die die als gefährdet identifizierten Tätigkeiten ausüben. Die im Modell enthaltenen Bestimmungen müssen daher von den Führungskräften, die im Namen und im Auftrag des Unternehmens tätig werden, sowie von allen Mitarbeitern eingehalten werden; alle Probanden sind angemessen geschult und über den Inhalt des Modells selbst informiert, gemäß den speziell dafür vorgesehenen Verfahren.

Um eine wirksame und effektive Verhütung von Straftaten zu gewährleisten, richtet sich dieses Modell auch an externe Mitarbeiter, die sowohl als natürliche Personen (Berater, Fachleute *usw.*) als auch als Unternehmen verstanden werden, die vertraglich mit der GEAF bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zusammenarbeiten. Die Einhaltung des Modells wird durch die Anbringung einer Vertragsklausel gewährleistet, die die Vertragspartei, die nicht das Unternehmen ist, verpflichtet, die Grundsätze des Modells bei der Tätigkeit, die das Unternehmen betrifft, einzuhalten.

In Bezug auf die laufenden Lieferanten und *Partner der GEAF* wird von der Gesellschaft erwartet, dass sie ein angemessenes Due-Diligence-Verfahren durchführt, bevor sie vertragliche Verpflichtungen mit Dritten *eingeht*. Diese Kontrolltätigkeit muss insbesondere darauf abzielen, den Ruf des Unternehmens, mit dem sie einen Vertrag abschließen soll, und seine Hauptexponenten (Anteilseigner und Direktoren), die finanzielle Situation, die Kompetenz zur Erbringung der vertragsgegenständlichen Dienstleistung, die wichtigsten Kunden, mit denen sie tätig ist, und etwaige Beziehungen zu Behörden zu überprüfen.

## **ABSCHNITT III. VERBREITUNG DES MODELLS UND SCHULUNG DES PERSONALS**

### **3.1 Maßnahmen der GEAF zur Verbreitung ihres Modells**

Die Kommunikationsmittel des Modells müssen so beschaffen sein, dass eine vollständige Publizität gewährleistet ist, um sicherzustellen, dass die Empfänger über die Verfahren informiert sind, die für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben befolgt werden müssen.

Gemäß den Bestimmungen der Confindustria-Richtlinien müssen die Informationen vollständig, aktuell, genau, zugänglich und fortlaufend sein.

Es ist daher die Verpflichtung der GEAF, die in ihrem Modell enthaltenen Grundsätze und Bestimmungen so weit wie möglich zu verbreiten.

Was die Informationen betrifft, so ist das Modell auf der offiziellen GEAF-Website verfügbar, deren Adresse allen Empfängern ordnungsgemäß mitgeteilt wird, und zwar durch eine Mitteilung per E-Mail und/oder auf eine andere Weise, die das Unternehmen für angemessen hält.

Die Ausbildung hingegen erfolgt unter Berücksichtigung der notwendigen Diversifizierung der

Eingehende Analyse in Abhängigkeit von den Personen, denen sie zur Verfügung gestellt wird, ihrer Rolle, ihren Verantwortlichkeiten, den zugewiesenen Aufgaben und den durchgeführten Aktivitäten.

Die Schulungsaktivität betrifft das Gesetzesdekret 231/2001, den Ethikkodex und das Organisationsmodell. All dies ist Gegenstand spezifischer Schulungsmaßnahmen während der Adoptionsphase des Modells und danach in regelmäßigen Abständen, wenn wesentliche Änderungen auftreten.

Für diejenigen, die an der Spitze der Funktionen stehen, die als am stärksten gefährdet gelten, Straftaten zu begehen, wird die oben genannte allgemeine Schulung mit einer spezifischen Schulung in Bezug auf die Straftaten mit dem größten Risiko für jede Funktion und die zu ihrer Eindämmung ermittelten Schutzmaßnahmen integriert.

### **3.1.1 Information der internen Mitarbeiter**

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Confindustria-Richtlinien müssen die Informationen vollständig, aktuell, genau, zugänglich und fortlaufend sein.

Die internen Mitarbeiter der GEAF werden daher unter Beachtung der nachfolgenden modalen Mindestanforderungen zeitnah über die Anwendung dieses Modells informiert.

Die GEAF verpflichtet sich, das Modell durch Veröffentlichung auf ihrer *Website* sowie im Intranet des Unternehmens (wo auch alle diesbezüglichen Unternehmensverfahren zu finden sind) zu verbreiten.

Ebenso werden selbst die wichtigsten Änderungen zeitnah auf der Website veröffentlicht *GEAF internet*.

## **3.2. Das erste Instrument für eine wirksame Übernahme des Modells durch das Unternehmen: Schulung**

Die von der Gesellschaft organisierte Schulungsmaßnahme zielt darauf ab, die Kenntnis der Vorschriften zu fördern, auf die in der Verordnung, dem Modell und dem vom Unternehmen verabschiedeten Ethikkodex Bezug genommen wird. Insbesondere für die verantwortlichen Funktionen kann die Schulung in einem Raum mit eintägigen Besprechungen in der Unternehmenszentrale durchgeführt werden.

Nur diese Schulung kann im *E-Learning-Modus* durchgeführt werden.

In jedem Fall wird das Unternehmen die Methoden für die Durchführung der Schulung anwenden, die von Zeit zu Zeit als am besten geeignet erachtet werden, wobei immer das effektive Verständnis des Inhalts durch geeignete gespeicherte Beweise sichergestellt wird.

### **3.2.1 Mindestaktivitäten für die Schulung**

Die Schulungsinhalte betreffen im Allgemeinen die Rechtsvorschriften über die administrative Verantwortlichkeit von Unternehmen (und damit die Folgen, die sich aus der möglichen Begehung von Straftaten durch Personen ergeben, die in ihrem Namen handeln), die wesentlichen Merkmale der im Dekret vorgesehenen Straftaten und insbesondere die im Ethikkodex enthaltenen Grundsätze, das Modell und die Verfahren/Verhaltensregeln, auf die sich das Modell bezieht, sowie die spezifischen Zwecke die das Modell in diesem Zusammenhang verfolgt.

Die Schulungsmodule sind in Bezug auf die Rollen, Funktionen und Verantwortlichkeiten der einzelnen Empfänger strukturiert und berücksichtigen insbesondere das Risikoniveau

des Tätigkeitsbereichs, in dem sie tätig sind. Der Schulungsplan erfolgt je nach Fall in Form von Kursen, die in Präsenz abgehalten werden (sowohl für allgemeine als auch für technische spezifische Schulungen) oder, wie erwähnt, nur möglich, in Form der Verteilung eines speziellen Schulungskurses im *E-Learning-Modus*.

Insbesondere für diejenigen, die in den "gefährdeten Tätigkeitsbereichen" tätig sind, wie im besonderen Teil dieses Modells unten angegeben, plant und führt der Verwaltungsleiter in Abstimmung mit dem Arbeitgeber Sitzungen durch, die darauf abzielen, das Wissen über die in der Verordnung genannten Straftaten und die spezifischen Garantien der Zuständigkeitsbereiche zu verbreiten sowie die Arbeitsmethoden im Zusammenhang mit der Ausübung der täglichen Aktivitäten in den einzelnen Bereichen zu veranschaulichen Aktivität.

Die Schulungsinhalte werden in Bezug auf die Entwicklung der Gesetzgebung und des Modells, auch infolge bedeutender organisatorischer Änderungen im GEAF, angemessen aktualisiert. Insbesondere wenn wesentliche Änderungen eintreten (wie z.B. die Ausdehnung der verwaltungsrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen auf neue Straftatbestände, die die Gesellschaft möglicherweise unmittelbar betreffen), wird der Vorstand den Inhalt dieses Dokuments konsequent integrieren und auch dessen Verwendung durch die Empfänger sicherstellen. Die Schulungsaktivität wird ausreichend dokumentiert. Insbesondere wird die Teilnahme an Schulungssitzungen im Klassenzimmer durch Verfahren formalisiert, die geeignet sind, die Anwesenheit der betroffenen Personen zu bescheinigen.

Das Aufsichtsorgan überprüft regelmäßig den Stand der Durchführung der Schulung und fordert gegebenenfalls spezifische Überprüfungen des von den Empfängern erworbenen Wissens- und Verständnisniveaus in Bezug auf den Inhalt des Dekrets, des Modells und des Ethikkodex an.

## **ABSCHNITT IV. KONTROLLORGAN. SATZUNG**

### **4.1. Struktur und Zusammensetzung des Aufsichtsgremiums**

Gesetzesdekret 231/2001, Art. 6 Absatz 1 des Gesetzesdekrets 231/2001 sieht die obligatorische Einrichtung eines Aufsichtsorgans (SB) innerhalb des Unternehmens vor, das sowohl über eine autonome Kontrollbefugnis (die es ihm ermöglicht, die Anwendung und Einhaltung des Modells ständig zu überwachen) als auch über ein autonomes Initiativrecht verfügt, um die Aktualisierung des Modells selbst zu gewährleisten.

Gesetzesdekret 231/2001 aufgrund der durch Art. 1 Abs. 82 des Finanzgesetzes von 2005 legt fest, dass der Aufsichtsrat sowohl ein- als auch multisubjektiv sein kann.

Die GEAF hat sich in voller Übereinstimmung mit dem Rechtsrahmen für einen kollegialen Aufsichtsrat entschieden, der sich aus zwei Mitgliedern von außerhalb der Behörde zusammensetzt.

Diese Lösung wurde aufgrund der Merkmale ihrer Organisationsstruktur als die am besten geeignete erachtet, um die Wirksamkeit der Kontrollen zu gewährleisten, für die der Aufsichtsrat institutionell verantwortlich ist.

Es wurde auch beschlossen, dass die Ernennung des Verwaltungsrats sowie ein allfälliger Widerruf in der Verantwortung des Verwaltungsrats liegt. Die Verwaltungsbehörde führt diese Vorgänge in voller Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen durch, auch auf der Grundlage der Bestimmungen der Confindustria-Leitlinien und in jedem Fall unter Berücksichtigung der folgenden Anforderungen:

#### **a) Autonomie und Unabhängigkeit**

Die Erfordernisse der Autonomie und Unabhängigkeit sind wesentlich, damit der Aufsichtsrat nicht direkt an den Betriebs-/Verwaltungstätigkeiten beteiligt ist, die Gegenstand seiner Kontrolltätigkeit sind. Diese Anforderungen werden dadurch erreicht, dass dem Verwaltungsrat, der in der Organisationsstruktur als eigenständige *Stabsstelle* anzusehen ist, eine weitgehende hierarchische Unabhängigkeit garantiert wird, wobei er bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben nur der höchsten hierarchischen Spitze, dem Verwaltungsrat, untersteht. Der Aufsichtsrat arbeitet auch direkt mit dem Aufsichtsorgan zusammen.

Um die in diesem Absatz genannten Anforderungen wirksam zu machen, war es notwendig, einige Formen des Schutzes zugunsten des Aufsichtsrates zu definieren, um sicherzustellen, dass ein und dieselbe Stelle über einen angemessenen Schutz vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen für Schäden verfügt (denken Sie an den Fall, in dem die vom Aufsichtsrat durchgeführten Ermittlungen Elemente aufdecken, die das Verbrechen – oder den Versuch, es zu begehen – oder einen Verstoß gegen dieses Modell auf die oberste Leitung zurückzuführen).

Daher ist nur der Verwaltungsrat über die Bewertungen der beruflichen *Leistungen* sowie über etwaige Vergütungen und/oder organisatorische Eingriffe im Zusammenhang mit dem Aufsichtsrat informiert: Dasselbe Gremium überprüft deren Übereinstimmung mit der internen Politik des Unternehmens.

#### **b) Professionalität**

Der Aufsichtsrat muss über technische und berufliche Fähigkeiten verfügen, die den Aufgaben, die er wahrzunehmen hat, angemessen sind; Insbesondere muss er über juristische Fähigkeiten verfügen, insbesondere in Bezug auf die im Gesetzesdekret 231/2001 vorgesehenen Straftaten und die allgemeinen Institutionen dieses Dekrets. Diese Eigenschaften, kombiniert mit der Unabhängigkeit, garantieren die Objektivität des Urteils.

Zusätzlich zu den oben beschriebenen technischen Fähigkeiten muss der Aufsichtsrat über zusätzliche formale subjektive Anforderungen verfügen, wie z. B. Integrität, das Fehlen von Interessenkonflikten und familiären Beziehungen zu den Organen und der Geschäftsleitung sowie die Tatsache, dass er noch nie in einem Strafverfahren in den im Gesetzesdekret 231/2001 vorgesehenen Fällen angeklagt wurde.

Darüber hinaus muss das Mitglied des Aufsichtsrats zum Zeitpunkt des Übergangs eine Erklärung unterzeichnen, in der das Fehlen von Unvereinbarkeitsfaktoren bescheinigt wird, wie z. B.:

- Verwandtschafts- oder eheliche Beziehungen oder Verwandtschaften innerhalb des vierten Grades mit Mitgliedern des Vorstandes, dem Top-Management allgemein oder der Revisionsstelle der GEAF;

- Interessenkonflikte, einschließlich potenzieller Konflikte mit der GEAF, die die für die Rolle erforderliche Unabhängigkeit untergraben könnten;

- unmittelbares oder mittelbares Halten von Beteiligungen, die so groß sind, dass sie einen maßgeblichen Einfluss auf die GEAF ausüben können;
- aktive Teilnahme als Mitglied des Verwaltungsrats oder des Verwaltungsrats in den drei Geschäftsjahren vor der Ernennung zum Mitglied des Verwaltungsrats von Gesellschaften, die sich in einem Konkurs-, Zwangsliquidations- oder anderen Insolvenzverfahren befinden;
- öffentliches Arbeitsverhältnis mit nationalen oder lokalen öffentlichen Verwaltungen in den drei Jahren vor Amtsantritt als Mitglied des Verwaltungsrats;
- rechtskräftige Verurteilung oder Verhängung der Strafe auf Antrag (sog. Plea Baring) in Italien oder im Ausland für die im Gesetzesdekret 231/2001 genannten Straftaten oder andere ähnliche Straftaten oder in jedem Fall Straftaten, die nicht schuldhaft begangen wurden;
- Verurteilung durch ein rechtskräftiges Urteil zu einer Strafe, die den Ausschluss von öffentlichen Ämtern oder den vorübergehenden Ausschluss von den Geschäftsführungsämtern juristischer Personen und Gesellschaften umfasst.

### c) Kontinuität der Aktion

Der Aufsichtsrat muss:

- Arbeit an der Überwachung des Modells mit den erforderlichen Untersuchungsbefugnissen;
- eine "interne" Struktur der Gesellschaft sein, auch wenn sie sich aus einer unabhängigen Person (sei es unternehmensintern oder extern) gegenüber dem GEAF-Vorstand zusammensetzt, um die Kontinuität der Aufsichtstätigkeit zu gewährleisten;
- sich um die Umsetzung des Modells zu kümmern und seine ständige Aktualisierung sicherzustellen;
- keine rein betrieblichen Aufgaben zu erfüllen, die die Gesamtvision der von ihm geforderten Tätigkeiten des Unternehmens beeinträchtigen und die Objektivität des Urteils beeinträchtigen können.

Um die in diesem Buchstaben genannten Ziele in vollem Umfang zu erreichen, muss der Aufsichtsrat mindestens 4 (vier) Mal im Jahr zusammentreten und zu Beginn des Jahres ein Programm seiner Tätigkeit und am Ende des Geschäftsjahres einen Abschlussbericht erstellen.

### d) Zuverlässigkeit

Auf subjektiver Ebene muss der Aufsichtsrat daher den Anforderungen an Professionalität und Integrität genügen. Der Aufsichtsrat muss aufgrund der Tätigkeit, die er auszuüben hat, mit der erforderlichen Rechtskultur sowie mit betriebswirtschaftlichen Kenntnissen ausgestattet sein.

Der Aufsichtsrat muss, wie bereits erwähnt, Integrität, maximale Zuverlässigkeit und das Fehlen jeglicher Konfliktposition garantieren (z. B. familiäre Beziehungen zu den Organen und der Geschäftsleitung oder in jedem Fall Interessenkonflikte). Um seine multidisziplinären Aufgaben zu erfüllen, kann der Aufsichtsrat auch die Zusammenarbeit mit bestimmten Fachleuten in Anspruch nehmen, die außerhalb des Unternehmens zu finden sind und in der Lage sind, zu diesem Zweck eine nützliche technische und fachliche Unterstützung zu leisten.

#### 4.1.1 Ernennung und Amtszeit des Aufsichtsorgans

Der Aufsichtsrat muss die oben genannten Merkmale aufweisen und daher im Besitz von

spezifische juristische Fähigkeiten.

Sie muss auch die gesetzlich vorgeschriebene Kontrollfähigkeit und Unabhängigkeit gewährleisten. Der Aufsichtsrat übt seine Funktion für 1 (ein) Jahr ab dem Datum der tatsächlichen Ernennung aus. Das SB-Mitglied kann nach Ablauf wiederernannt werden.

Am Ende des Mandats bleibt der Aufsichtsrat bis zur tatsächlichen Ernennung des neuen Gremiums im Amt.

Während dieses Zeitraums können die Vergütungen des Verwaltungsrats, die vom Verwaltungsrat zum Zeitpunkt seiner Ernennung festgelegt werden, keinen Änderungen unterliegen, mit Ausnahme derjenigen, die durch die Möglichkeit zur Anpassung an die gesetzlichen Indizes bestimmt werden.

Eine allfällige Abberufung des Aufsichtsratsmitglieds, die ausschliesslich aus Gründen im Zusammenhang mit schwerwiegenden Verstössen des übertragenen Mandats zu erlassen ist, muss vom Verwaltungsrat beschlossen und dem Aufsichtsorgan vorgängig mitgeteilt werden.

Der Entzug der Befugnisse des Aufsichtsrats und die Zuweisung derselben Befugnisse an andere Parteien kann nur aus wichtigem Grund, der auch als wesentliche organisatorische Umstrukturierung der GEAF zu verstehen ist, durch einen besonderen Beschluss des Vorstandes mit Zustimmung des Aufsichtsorgans erfolgen.

Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand der GEAF bestellt.

Das Eintreten von Ursachen für die Unvereinbarkeit/Unwählbarkeit führt zum sofortigen Verfall des Mitglieds des Aufsichtsrates.

Stirbt das Mitglied des Verwaltungsrats während der Amtsperiode, so ersetzt es umgehend der Vorstand.

Der Aufsichtsrat sieht direkt eine Arbeitsweise vor, die seine Funktionsweise in Übereinstimmung mit dem Gesetz und den Bestimmungen des Ethikkodex und dieses Modells regelt.

#### **4.1.2 Aufgaben, die Funktionsmanagern zugewiesen sind**

Gleichzeitig mit der Ernennung des Aufsichtsrates wurde beschlossen, den Leiter der Funktion zu ernennen, der die Aufgabe hat, die Einhaltung des Modells und seine Angemessenheit laufend zu überprüfen. Diese Personen, die in dieser Hinsicht gemäß dem Schulungsplan speziell für dieses Modell, der vom Aufsichtsrat selbst validiert wurde, gemäß Absatz 3.2, angemessen geschult wurden, wurden als die Personen identifiziert, die die operative Verantwortung für jeden Tätigkeitsbereich des Unternehmens tragen, in dem die Gefahr besteht, die gesetzlich festgelegten Straftaten zu begehen, und die zur Festlegung der Protokolle beigetragen haben, die für die Überwachung dieser Risiken geeignet sind. Ihre Tätigkeit ersetzt jedoch nicht die des Verwaltungsrats, der für die Aufsicht über das Organisationsmodell verantwortlich bleibt.

Angesichts der besonderen Art der Tätigkeit, die von der GEAF ausgeübt wird, wird es als angemessen erachtet, die Leiter der Abteilungen, die die Bereiche mit dem größten Kriminalitätsrisiko abdecken, von den anderen zu unterscheiden.

In der GEAF wurden folgende Top-Manager als Funktionsmanager identifiziert, die für die sensibelsten Bereiche zuständig sind:

- *Vorsitzender des Verwaltungsrats und Chief Executive Officer;*
- *Generaldirektor;*
- *Leiter der Personalabteilung;*
- *Leiter des Verwaltungssektors;*
- *Leiter des Vertriebsdienstes;*
- *Leiter Einkauf;*
- *Leiter des Sektors Produktion*
- *Manager des technischen Sektors;*
- *Leiter Forschung und Entwicklung;*
- *Lagerleiter;*
- *Leiter des Qualitätsmanagementsystems;*
- *Leiter des Umweltmanagementsystems;*
- *Leiter des Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystems am Arbeitsplatz;*
- *Leiter des Dienstes für Prävention und Schutz.*

In jedem Fall gelten alle Personen, die Vollmachten oder Delegationen besitzen, und jede andere Person, die die Entscheidungen des Unternehmens nach außen tragen kann, unabhängig von dem Rechtstitel, für den sie diese Aufgabe ausübt, als Funktionsmanager.

Die Einbeziehung und Befähigung der oben genannten Funktionsmanager, unabhängig von ihrer vertraglichen Einstufung, zielt darauf ab, eine konkretere und damit effektivere Gewährleistung der effektiven Umsetzung des Modells zu erreichen, da diese Themen strukturell ein grundlegendes operatives und informationstechnisches Bindeglied zwischen dem Aufsichtsrat und den konkreten operativen Einheiten darstellen, innerhalb derer Risikoprofile identifiziert wurden.

Die Tätigkeit der Funktionsleiter stellt die beste Möglichkeit dar, die Verpflichtung zur effektiven Umsetzung des Modells zu erfüllen, da sie die Subjekte sind, die am besten wirksame Unterstützung bei der Erfüllung der Aufsichtspflicht leisten können, da sie besser als jeder andere die konkreten Abläufe und das Funktionieren riskanter Tätigkeiten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kennen.

Jeder Funktionsmanager ist daher verpflichtet, dem Aufsichtsrat alle nützlichen Informationen zu melden, damit das Gremium seinen Verpflichtungen zur Überwachung des Betriebs und der Einhaltung des Modells sowie im Hinblick auf die Erfordernisse seiner Anpassung besser nachkommen und nachkommen kann.

## **4.2 Festlegung der Aufgaben und Befugnisse des Aufsichtsorgans**

Die Hauptaufgaben des Obersten Ausschusses sind im Gesetzesdekret 231/2001 in Art. 6 Absatz 1 Buchstabe b) wie folgt:

- den Betrieb und die Einhaltung des Modells zu überwachen;
- Kümern Sie sich um die Aktualisierung und legen Sie den Bedarf dem Leitungsorgan vor.

Bei der Erfüllung der ersten dieser Aufgaben muss der Aufsichtsrat mindestens die folgenden Tätigkeiten ausüben:

- Erstellung des jährlichen Plans für die Überprüfungen der Angemessenheit und Funktionsweise des Modells, wobei die Kontrollen entsprechend der Schwere des Risikos, das sich aus der Risikoanalyse ergibt, abgestuft werden;
- im Rahmen des Jahresplans fortlaufende Kontrollen der Tätigkeiten oder Vorhaben durchzuführen, die in den Risikogebieten festgestellt wurden, um die Einhaltung des Modells und dessen Anwendung zu bewerten;
- Durchführung gezielter und stichprobenartiger Kontrollen bestimmter Vorhaben oder Handlungen, die in den gefährdeten Tätigkeitsbereichen durchgeführt werden;
- Informationen, die für die Einhaltung des Modells relevant sind, zu sammeln, zu verarbeiten und zu speichern; insbesondere den Informationsfluss durch die Abteilungsleiter zu regeln;
- die Vorbereitung eines E-Mail-Postfachs zu erhalten, das für die Entgegennahme von Anfragen zur Klärung von Zweifelsfällen oder problematischen Hypothesen von den Unternehmensstrukturen sowie von Interventionsanträgen bestimmt ist auf die Umsetzung des Modells abzielen;
- geeignete Initiativen zur Verbreitung von Wissen und Verständnis für das Modell zu fördern;
- Überprüfung der korrekten Gestaltung und Umsetzung des Schulungs- und Verbreitungsplans für das Organisationsmodell, den Ethikkodex und deren spätere Änderungen und/oder Ergänzungen;
- Berichte über mögliche Verstöße und/oder Nichteinhaltung des Modells zu bewerten;
- Durchführung von Untersuchungen zur Feststellung möglicher Verstöße gegen die Bestimmungen des Modells;
- Meldung der festgestellten Verstöße im Hinblick auf die Einleitung eines Disziplinarverfahrens;
- sicherzustellen, dass Verstöße gegen das Modell wirksam und angemessen sanktioniert werden.

Was die Aktualisierung des Modells betrifft, so ist davon auszugehen, dass die Annahme desselben sowie etwaige Änderungen daran in der Verantwortung des Verwaltungsrats liegen, der gemäß Art. 6 Absatz 1 Buchst. a) hat die

unmittelbare Verantwortung für die Annahme und wirksame Umsetzung des Modells selbst.

Einzelne Änderungen oder Aktualisierungen der Protokolle oder Arbeitsanweisungen können vom Departementsvorsteher mit Zustimmung des Direktoriums genehmigt und verbreitet werden. Der Aufsichtsrat muss über solche Änderungen stets informiert werden, wenn es sich um wesentliche Änderungen handelt, die nicht z. B. mit einfachen Änderungen organisatorischer Art zusammenhängen.

Was die Aufgabe des Aufsichtsrates betrifft, das Modell zu aktualisieren, so führt diese Funktion zu folgenden Aktivitäten:

- Überwachung der Entwicklung der Referenzgesetzgebung;
- geeignete Maßnahmen vorzubereiten, um die Kartierung der gefährdeten Gebiete auf dem neuesten Stand zu halten, und zwar nach den Methoden und Grundsätzen, die bei der Annahme dieses Modells angewandt wurden;
- Überwachung der Angemessenheit und Aktualisierung der Protokolle im Hinblick auf die Erfordernisse der Kriminalprävention und Überprüfung, ob jede Partei, die zur Umsetzung des Modells beiträgt, für die gesetzlich festgelegten Zwecke des Modells empfänglich und angemessen ist und bleibt, wobei sie zu diesem Zweck in der Lage ist, die Informationen und die Zusammenarbeit der Funktionsmanager zu nutzen;
- den Verwaltungsrat auf die Notwendigkeit hinweisen, Änderungen am Modell vorzunehmen;
- die Wirksamkeit und Funktionalität der vom Verwaltungsrat verabschiedeten Änderungen des Modells zu überprüfen.
- Überwachung der Angemessenheit des Systems der Vollmachten und Delegationen, um die ständige Wirksamkeit des Modells zu gewährleisten.

Es ist wichtig hervorzuheben, dass der Aufsichtsrat - um die volle Wirksamkeit seiner Tätigkeit zu gewährleisten - freien Zugang zu allen Unternehmensunterlagen hat, die für die Überprüfung des korrekten Funktionierens des Modells relevant sein können.

Zum Zwecke der vollen und eigenständigen Erfüllung seiner Aufgaben wird dem Aufsichtsrat ein angemessenes Jahresbudget zugewiesen, das durch Beschluss des Vorstands, ebenfalls im Akt der Ernennung, festgelegt und in gleicher Höhe erneuert wird, sofern nichts anderes bestimmt ist.

Der *Haushalt* muss es dem Aufsichtsrat ermöglichen, seine Aufgaben in völliger Autonomie zu erfüllen, ohne Einschränkungen, die sich aus unzureichenden finanziellen Mitteln in seinem Stiftungsvermögen ergeben können.

Was den Geltungsbereich der Kontrollbefugnisse der Aufsichtsbehörde betrifft, so ändert das Gesetzesdekret 231/2001 die geltenden gesellschaftsrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften nicht. Die Annahme des Modells mit der Ernennung des Aufsichtsrats darf daher keine erhebliche und nicht zu rechtfertigende Einschränkung der gesetzlichen und organisatorischen Autonomie der Unternehmen mit sich bringen, mit der Folge, dass in Bezug auf die Verwahrer der ausdrücklichen Handlungsbefugnisse, d. h. in Bezug auf die Subjekte, denen die Gesellschaft bereits ihr vollstes Vertrauen geschenkt hat, nur die Formen der Kontrolle weiterhin gelten, die bereits ausdrücklich in den geltenden Vorschriften vorgesehen sind und mit ihnen die Rechtsbehelfe bei Verstößen gegen das Gesetz, für die sie verantwortlich sind.

In jedem Fall bleibt dem Aufsichtsrat die Macht zuerkannt, mit den Subjekten zu interagieren

gesetzlich berechtigt, die Tätigkeit zu kontrollieren, und das Recht, die Überprüfung des Vorhandenseins der gesetzlich vorgeschriebenen Elemente zum Zwecke der Erhebung von Haftungs- oder Widerrufsklagen aus wichtigem Grund zu verlangen.

#### **4.2.1 Vorrechte und Ressourcen des Aufsichtsrates**

Unter Berücksichtigung der Besonderheit der Verantwortlichkeiten des Aufsichtsrats und der spezifischen beruflichen Fähigkeiten, die von ihm verlangt werden, wird der Aufsichtsrat der Gesellschaft bei der Erfüllung seiner Aufgaben von einem *operativen Personal* unterstützt und verfügt autonom über angemessene finanzielle Mittel.

Der Aufsichtsrat kann sich der Mitarbeit anderer Personen bedienen, die zu den Unternehmensfunktionen gehören, wenn deren spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten für bestimmte Analysen und für die Bewertung bestimmter Betriebs- und Entscheidungsschritte in der Tätigkeit des Unternehmens erforderlich sind.

In jedem Fall hat der Aufsichtsrat das Recht, wenn sich die Notwendigkeit ergibt, intern nicht anwesende Fachleute in den oben genannten Betriebsstab und in jedem Fall im Organigramm des Unternehmens in Anspruch zu nehmen, den Rat externer Fachleute in Anspruch zu nehmen.

Der Aufsichtsrat legt dem Verwaltungsrat der Gesellschaft zu Beginn seiner Amtszeit jährlich einen Antrag auf Erstellung eines jährlichen Ausgabenbudgets vor, das von der Gesellschaft zur Verfügung gestellt wird, insbesondere:

- Der Aufsichtsrat wird den Antrag auf Auszahlung des Betrags, der dem *Jahresbudget* entspricht ("Betrag"), mit ausreichender Ausführlichkeit einreichen, und das Verwaltungsorgan kann die Bereitstellung dieses Betrags, der unabhängig und ohne vorherige Genehmigung durch den Aufsichtsrat für die in diesem Modell genannten Zwecke verwendet werden kann, nicht in angemessener Weise verweigern;
- Der Betrag muss Folgendes abdecken:

(i) die Vergütung des Aufsichtsrats;

(ii) eine Prognose der Ausgaben, die der Aufsichtsrat unabhängig für die Ausübung seiner Aufgaben tätigen muss (wobei davon ausgegangen wird, dass etwaige Kosten im Zusammenhang mit den von der Gesellschaft zur Verfügung gestellten personellen oder materiellen Ressourcen nicht Teil des Budgets sein sollen).

Wenn es aufgrund außergewöhnlicher Ereignisse oder Umstände (d. h. außerhalb der normalen Ausübung der Tätigkeit des Aufsichtsrats) erforderlich wird, dass der Aufsichtsrat Beträge auszahlt, die über den vorgesehenen Betrag hinausgehen, muss der Aufsichtsrat in diesem Fall einen begründeten Antrag an die Verwaltungsbehörde stellen, in dem er den Antrag auf Auszahlung von Beträgen, die den Betrag übersteigen, die Gründe und Tatsachen, die diesem Antrag zugrunde liegen, und die Angabe der Unzulänglichkeit des Betrags in angemessener Ausführlichkeit angibt die den Betrag bilden, um außergewöhnlichen Ereignissen oder Umständen gerecht zu werden. Ein solcher Antrag auf zusätzliche Mittel kann nicht

von der Verwaltungsbehörde zu Unrecht abgelehnt werden.

#### 4.3 Berichterstattung durch das Aufsichtsorgan

Wie bereits oben erwähnt, berichtet der Aufsichtsrat direkt an den Verwaltungsrat der Gesellschaft, um seine volle Autonomie und Unabhängigkeit bei der Ausübung seiner Funktionen zu gewährleisten.

Jährlich erstattet der Aufsichtsrat dem Verwaltungsrat über den Chief Executive Officer in Form eines schriftlichen Berichts Bericht und hält mindestens eine Sitzung mit dem Aufsichtsorgan über die Umsetzung des Modells ab, insbesondere über die Ergebnisse der während des Sechsmonatszeitraums durchgeführten Aufsichtstätigkeiten und die geeigneten Interventionen zur Umsetzung des Modells.

Er wird über die Tätigkeiten des Aufsichtsorgans informiert, auch um Entlassungen zu vermeiden.

Die Kommunikation mit dem Aufsichtsorgan ermöglicht es auch, die Arbeit der Direktoren zu kontrollieren.

Der Aufsichtsrat kann jederzeit beantragen, vom Verwaltungsrat angehört zu werden, wenn er es für angemessen hält, Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Funktionieren und der wirksamen Umsetzung des Modells zu prüfen oder in diesen einzugreifen.

Um einen korrekten und effektiven Informationsfluss zu gewährleisten und um seine Befugnisse voll und korrekt ausüben zu können, hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, Klarstellungen oder Informationen direkt von einem Direktor und von den Personen mit den wichtigsten operativen Verantwortlichkeiten anzufordern. Der Aufsichtsrat kann seinerseits jederzeit vom Verwaltungsrat und anderen Körperschaftsorganen einberufen werden, um über besondere Ereignisse oder Situationen im Zusammenhang mit dem Gesetzesdekret 231/2001, dem Ethikkodex, dem Modell und den einschlägigen Verfahren zu berichten.

#### 4.4 Informationsflüsse zum Aufsichtsgremium

Alle Empfänger des Modells sind verpflichtet, für die vollständige und effektive Umsetzung des Modells zusammenzuarbeiten, indem sie unverzüglich jede Nachricht von einer Straftat und jeden Verstoß gegen das Modell oder die für seine Umsetzung festgelegten Verfahren melden.

Diese Papierberichte müssen in einem versiegelten Umschlag empfangen werden und werden von dem für die Sammlung der Briefe zuständigen Personal eingesammelt, das sie seinerseits (immer in einem versiegelten Umschlag) an den Aufsichtsrat übergibt und ihn per E-Mail über das Eintreffen der Mitteilung informiert. Der Aufsichtsrat ist das einzige Gremium, das befugt ist, die betreffenden Berichte zu lesen.

Dieses Verfahren gewährleistet den Schutz der Identität des *Hinweisgebers* und die Vertraulichkeit der Informationen.

Die Organisation bereitet auch eine alternative Methode zur Papierberichterstattung vor.

Insbesondere können Meldungen über eine IT-Plattform erfolgen, an die das  
Signalisierung Dose Zugang 24 Stunden auf 24, pro nächster  
Adresse Web: <https://my.studioziveri.it/CheckPage.aspx?guid=d610a28b->

[c7ef-4222-9e6e-5b28aac27a4a](#) (Kurzfassung: <https://t.ly/77VWD>)

In Übereinstimmung mit den neuesten Bestimmungen des Gesetzes Nr. 179/2017 über *Whistleblowing* wird die der Stelle gewidmete Webadresse der Empfänger aller Meldungen.

Insbesondere erhalten die Mitarbeiter des Unternehmens *in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des neuen Whistleblowing-Gesetzes* ein *Passwort*, mit dem sie über einen Link, dessen Adresse offengelegt wird, auf eine Meldeseite zugreifen können.

Mit den bereitgestellten Zugangsdaten kann jeder Mitarbeiter auf ein *Berichtsformular* zugreifen. Sobald Sie angemeldet sind, können Sie den Bericht einreichen, indem Sie den Anweisungen auf dem *Formular* folgen.

Der Bericht wird automatisch an das *E-Mail-Postfach weitergeleitet*, das dem Aufsichtsrat zugewiesen ist. Jedem Bericht wird eine fortlaufende Nummer zugewiesen.

Durch die Vergabe einer Identifikationsnummer der Meldung kann anschließend auf freiwilliger Basis die Identität des Hinweisgebers bekannt gegeben werden.

Über dieselbe Plattform wird es dem Aufsichtsrat möglich sein, mit dem Whistleblower zu interagieren, um die Meldung selbst besser zu verwalten.

Das Aufsichtsorgan muss vom Leiter der betreffenden Dienststelle unverzüglich per Papierpost oder über die oben angegebene E-Mail-Adresse unterrichtet werden, wenn folgende Fälle vorliegen:

- festgestellte Verstöße, die zur Verhängung der in Abschnitt V genannten Sanktionen führen;
- Disziplinarverfahren, die wegen Verstößen gegen das Modell eingeleitet werden;
- Abweisung des Verfahrens mit den entsprechenden Gründen;
- Verhängung von Sanktionen bei Verstößen gegen das Modell oder die für seine Umsetzung festgelegten Verfahren;
- alle Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Disziplinarstrafen für Verstöße gegen das Modell;
- Maßnahmen und/oder Informationen von Kriminalpolizeibehörden oder von anderen Behörden, einschließlich Verwaltungsbehörden, an denen das Unternehmen oder die Geschäftsleitung beteiligt ist, aus denen hervorgeht, dass Ermittlungen, auch gegen Unbekannte, wegen der im Gesetzesdekret 231/2001 genannten Straftaten durchgeführt werden, unbeschadet der gesetzlich vorgeschriebenen Vertraulichkeits- und Geheimhaltungspflichten;
- jedes potenzielle Risiko, eine relevante Straftat *gemäß* dem Gesetzesdekret 231/2001 zu begehen.

Alle Meldungen werden vom Aufsichtsrat in einem speziellen Archiv nach den vom Aufsichtsrat festgelegten Verfahren aufbewahrt, die die Vertraulichkeit der Identität der Person, die die Meldung gemacht hat, gewährleisten.

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Dekrets (Artikel 6, Absatz 2, Buchstabe d) sind alle Organe verpflichtet, dem Aufsichtsrat alle Informationen mitzuteilen, die für die Durchführung der Kontrolltätigkeiten und die Überprüfung der Einhaltung des Modells, seiner Funktionsweise und seiner korrekten Umsetzung nützlich sind. Die gleichen Informationspflichten sind für die Abteilungsleiter vorgesehen (siehe Anhang S.p.A. *oben* Abs. 4.1.2).

Die gesamte Kommunikation erfolgt per vertraulicher Papierpost oder über den Briefkasten

dem Aufsichtsorgan gewidmet ist.

#### 4.5 Trillerpfeifenschutz

Die pyramidale Steuerung der Informationsflüsse ist ihrerseits ein heikler Prozess, der die Erfüllung der dem Aufsichtsrat übertragenen Aufsichtspflichten vereiteln kann. Aus diesem Grund ist das folgende Verfahren vorgesehen, mit dessen Hilfe jeder Mitarbeiter jeden nützlichen Bericht über angebliche Verstöße gegen das Organisationsmodell einreichen kann, auch wenn sie keine Straftat darstellen, sowie Vorschläge für die Umsetzung des Modells machen kann.

Das System zum Schutz von Meldungen über Verstöße gegen die Bestimmungen des Gesetzes, des Ethikkodex und des Modells gilt als grundlegendes Instrument für die wirksame Anwendung des Systems zur Verhütung von Kriminalitätsrisiken.

Dieses Modell legt die Verpflichtung sowohl für die Mitglieder des Verwaltungsrats als auch für jeden Mitarbeiter oder Mitarbeiter des Unternehmens fest, zum Schutz der Integrität des Unternehmens detaillierte Berichte über rechtswidriges Verhalten vorzulegen, von dem sie in gutem Glauben und auf der Grundlage eines vernünftigen Glaubens, der auf Tatsachen beruht, glauben, dass es stattgefunden hat.

Daher darf ein Mitarbeiter, der einen Verstoß gegen das Organisationsmodell meldet, auch wenn es sich nicht um eine Straftat handelt, in keiner Weise durch diese Handlung benachteiligt werden, unabhängig davon, ob seine Meldung dann für begründet befunden wurde oder nicht.

Darüber hinaus hat die GEAF im Anschluss an das jüngste Gesetz Nr. 179 vom 30. November 2017 über die Meldung von Missständen die Bestimmungen der oben genannten Änderung übernommen (siehe Ziffer 4.4).

Die Reform hat in der Tat den umfassendsten Schutz für den Arbeitnehmer vorgesehen, der eine innerhalb des Unternehmens begangene Straftat meldet; Konkret ist es dem Unternehmen untersagt, den Hinweisgeber zu degradieren, zu entlassen oder ihm eine schlechtere Behandlung in Verfolgungsabsicht vorzubehalten.

Es wurde auch die Verpflichtung eingeführt, in dem vom Unternehmen angenommenen Organisationsmodell für die Verschreibung des Unternehmens vorzusehen, das sich an das Top-Management sowie an die Mitarbeiter und Mitarbeiter unter ihrer Leitung richtet, um Verstöße oder Verstöße gegen das Organisationsmodell zu melden. Das Gesetz schreibt auch vor, dass Berichte detailliert sein müssen und auf soliden Tatsachen beruhen.

Die im Organisationsmodell angegebenen Personen müssen daher verpflichtet sein, jeden Verstoß gegen dasselbe zu melden, von dem sie aufgrund der ausgeübten Funktionen Kenntnis erlangt haben.

Der Arbeitnehmer ist sich jedoch bewusst, dass keine Berichte oder Anschuldigungen, die als falsch bekannt sind, berücksichtigt werden und er auch keinen Anspruch auf den angebotenen Schutz hat. Gegen jeden, der vorsätzlich falsche oder regelwidrige Anschuldigungen erhebt, wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

Die GEAF ermutigt jede Person im Unternehmen, die eine Frage im Zusammenhang mit einem Verstoß gegen das Modell ansprechen möchte, diese mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten zu besprechen, bevor sie diese *Whistleblowing-Verfahren in Anspruch nimmt*, es sei denn, es liegen konkrete Kontraindikationen vor.

Der hierarchische Vorgesetzte löst das Problem umgehend und teilt dem Aufsichtsrat vertraulich mit, was passiert ist, sofern dies für das Modell relevant ist.

Ist die Meldung erfolglos oder hält es der Hinweisgeber für unangemessen, die Meldung an seinen Vorgesetzten weiterzuleiten, muss sich der Hinweisgeber direkt an den Aufsichtsrat wenden, der verpflichtet ist, alle Informationen vertraulich zu behandeln.

Die anderen Empfänger erstatten in Bezug auf die mit dem Unternehmen ausgeübte Tätigkeit jede Meldung direkt an das Aufsichtsorgan.

Um eine ordnungsgemäße Bewertung und vollständige Untersuchung einer Verdachtsmeldung zu ermöglichen, müssen Hinweisgeber bei der Meldung des mutmaßlichen Verstoßes die folgenden Informationen bereitstellen:

- die Beschreibung des Sachverhalts mit allen relevanten Details (z. B. Datum und Ort des Vorfalls, Art des Verhaltens, die beteiligten Parteien *usw.*);
- eine Angabe, warum das Problem als besorgniserregend angesehen wird;
- die Art und Weise, wie er sich der Tatsache bewusst wurde, die Gegenstand des Berichts war;
- das Vorhandensein von Zeugen;
- die vorherige Mitteilung der Tatsache an andere Personen;
- die spezifische Funktion, in der das verdächtige Verhalten aufgetreten ist;
- alle anderen Informationen, die als relevant erachtet werden.

Vorzugsweise muss der Hinweisgeber auch seinen Namen und die notwendigen Informationen für etwaige Ansprechpartner angeben.

In jedem Fall wird das Meldeverfahren vom Aufsichtsrat geleitet und unterliegt den folgenden Regeln:

#### **a) Vertraulichkeit**

Alle Mitarbeiter, die in irgendeiner Funktion an der Verwaltung einer Meldung beteiligt sind, sind verpflichtet, äußerste Vertraulichkeit und die Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze zu wahren, wobei alle Informationen als sensibel betrachtet werden.

Jedes Dokument, das im Zusammenhang mit einer Meldung erstellt wird, muss streng vertraulich behandelt werden.

Bei jeder Kommunikation und/oder Besprechung sollte darauf geachtet werden, dass mögliche böswillige Aussagen vermieden werden, um die Identität der beteiligten Personen zu schützen und sicherzustellen, dass die Untersuchung ihnen nicht schadet.

Alle Untersuchungen müssen streng vertraulich durchgeführt werden.

Mitteilungen dürfen nur an die Personen gerichtet werden, die unbedingt informiert werden müssen.

Jeder Mitarbeiter, der im Zusammenhang mit einer Untersuchung befragt wird, muss sich darüber im Klaren sein, dass der Sachverhalt vertraulich behandelt wird und er es vermeiden muss, mit Dritten darüber zu sprechen.

#### **b) Verfahrensgarantien**

Meldungen von mutmaßlichen Verstößen im Rahmen und Geltungsbereich dieser Datenschutzerklärung

Verfahren wird eingehend und zeitnah geprüft.

Die Ermittlungen müssen unverzüglich beginnen und sorgfältig durchgeführt werden. Alle an einer Untersuchung beteiligten Personen müssen in allen Phasen des Verfahrens Vorsicht walten lassen und unparteiisch handeln. Es sollten objektive Fakten über das Ereignis oder die Situation gesammelt werden, keine Meinungen oder Spekulationen.

Ab Beginn einer Untersuchung müssen alle Dokumente, die zum Zeitpunkt der Meldung des Verstoßes vorhanden waren, aufbewahrt werden.

Geht die Meldung anonym schriftlich ein, prüft der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die Untersuchungen fortzusetzen, sofern die Meldung hinreichend konkrete Hinweise enthält, um die erforderlichen Untersuchungen durchführen zu können.

In Ausübung seiner Kontrollbefugnis kann der Aufsichtsrat ohne vorherige Genehmigung frei auf alle Informationsquellen des Unternehmens zugreifen, Dokumente einsehen und Daten über die Gesellschaft einsehen.

Alle Informationen, Dokumente und Berichte, die bei der Erfüllung der institutionellen Aufgaben gesammelt werden, werden vom Aufsichtsrat archiviert und in einer speziellen *Datenbank* (Computer oder Papier) für einen Zeitraum von mindestens 5 Jahren aufbewahrt.

Der Aufsichtsrat achtet auch darauf, dass die erworbenen Unterlagen und Informationen vertraulich behandelt werden, auch unter Einhaltung der *Datenschutzbestimmungen*.

### c) Pflicht zur Übermittlung von Berichten an den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist verpflichtet, das Aufsichtsorgan für Funktionsmanager, die einen für das Modell relevanten Bericht erhalten, zu informieren.

Die Funktionsleiter müssen dem Aufsichtsrat mit Hilfe des *periodischen Berichts* über den erhaltenen Bericht und die durchgeführte Tätigkeit Bericht erstatten (z. B. über das Ergebnis der durchgeführten Kontrollen, Änderungen, die aufgrund von Änderungen der Tätigkeit oder der Betriebsabläufe vorgeschlagen werden, Berichte über neue Tätigkeiten oder Methoden, die geeignet sind, die im Gesetzesdekret 231/2001 vorgesehen sind, um Kriminalitätshypothesen zu erfüllen).

Die Funktionsmanager müssen sich im Falle schwerwiegender Anomalien bei der Funktionsweise des Modells oder bei Verstößen gegen seine Anforderungen unverzüglich mit dem Aufsichtsrat in Verbindung setzen, unabhängig davon, ob sie direkt oder durch eine Meldung anderer davon Kenntnis erlangt haben.

#### 4.5.1 Anonyme Berichte

Jede Angelegenheit im Zusammenhang mit angeblichen Verstößen gegen die Bestimmungen des Gesetzesdekrets 231/2001, anderer Rechtsquellen, des Ethikkodex und des Modells kann dem Aufsichtsrat auch anonym mitgeteilt werden.

Die GEAF schlägt vor, dass eine nicht-anonyme Meldung immer bevorzugt werden sollte. Hinweisgeber müssen per E-Mail tätig sein.

*Hinweisgeber* werden jedoch aufgefordert, ausreichende Informationen über die gemeldeten Informationen bereitzustellen, um eine angemessene Untersuchung zu ermöglichen.

In Ermangelung der im vorstehenden Absatz geforderten Mindestelemente der Meldung wird die anonyme Meldung vom Aufsichtsrat archiviert.

#### **4.6 Regelungen des Aufsichtsorgans**

Der Aufsichtsrat hat eine spezifische Regelung, die seine Arbeitsregeln regelt. Das Dokument regelt insbesondere die Tätigkeit und Arbeitsweise des Aufsichtsrates, einschließlich aller Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Methoden der Ausübung seiner Befugnisse (z. B. Planung, Durchführung, Berichterstattung und außerplanmäßige Kontrollen, Planung und Durchführung von Sitzungen). Dieselbe Verordnung regelt die Gültigkeit der Entschlüsse, die Methoden zur Verwaltung der verfügbaren Finanzmittel und die für Änderungen der Verordnung selbst erforderlichen Verfahren.

### **ABSCHNITT V. DISZIPLINARSYSTEM**

#### **5.1 Funktion des Disziplinarsystems**

Gemäß den Bestimmungen von Art. 6 Abs. 2 Buchst. e) und Art. 7, Absatz 4, Buchstabe b) des Dekrets, ist die Festlegung eines angemessenen Disziplinarsystems, das jeden Verstoß gegen das Modell und die damit verbundenen Unternehmensverfahren durch Personen in Spitzenpositionen und/oder durch Personen, die der Leitung und Aufsicht anderer unterliegen, kontrastiert und sanktioniert, ein unverzichtbares Element des Modells selbst und eine wesentliche Voraussetzung für die Gewährleistung seiner Wirksamkeit.

Im Allgemeinen zielt die Verhängung von Sanktionen, die dem begangenen Verstoß angemessen sind und mit "Abschreckungsmechanismen" ausgestattet sind, die im Falle eines Verstoßes gegen das Modell und die Unternehmensverfahren anwendbar sind, darauf ab, einerseits zur Wirksamkeit und Wirksamkeit des Modells selbst und andererseits zur Wirksamkeit der vom Aufsichtsorgan ausgeübten Kontrolltätigkeit beizutragen.

Das Unternehmen hat daher festgelegt, dass der Verstoß gegen die Regeln des Ethikkodex, des Modells und der damit verbundenen Verfahren die Verhängung von Sanktionen durch die Empfänger nach sich zieht.

Solche Verstöße schädigen nämlich das auf Transparenz, Fairness, Integrität und Loyalität beruhende Vertrauensverhältnis mit der GEAF und können in der Folge die Einleitung von Disziplinarverfahren gegen die Betroffenen mit der möglichen Verhängung von Sanktionen nach sich ziehen. Dies gilt unabhängig von der Einleitung eines Straf- oder Verwaltungsverfahrens - in Fällen, in denen das Verhalten eine Tatvermutung darstellt oder nicht - und dem Ergebnis des daraus resultierenden Urteils, da der Ethikkodex, das Modell und die Unternehmensverfahren, auf die Bezug genommen wird, genaue Verhaltensregeln darstellen, die für die Empfänger verbindlich sind.

In jedem Fall ist angesichts der Autonomie des Verstoßes gegen den Ethikkodex das Modell und die internen Verfahren in Bezug auf Gesetzesverstöße, die die Begehung eines

Straftat oder eine Ordnungswidrigkeit, die für die Zwecke des Gesetzesdekrets 231/01 relevant ist, darf die Bewertung des Verhaltens der Empfänger durch das Unternehmen nicht mit der Beurteilung des Richters in einem Strafverfahren übereinstimmen.

## 5.2 Sanktionssystem für Mitarbeiter

Das Verhalten von Mitarbeitern (d.h. allen Personen, die durch ein Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen verbunden sind), das gegen die im Modell verankerten individuellen Verhaltensregeln verstößt, stellt einen Verstoß gegen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses und damit ein Disziplinarvergehen dar.

Die Sanktionen, die verhängt werden können, gehören zu denen, die in den geltenden Rechtsvorschriften, in den angewandten Tarifverhandlungen und im Disziplinar kodex des Unternehmens in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften, den im Gesetz Nr. 300 (Arbeitnehmerstatut) vorgesehenen Verfahren und den damit verbundenen Bestimmungen des geltenden CCNL Metalworkers vorgesehen sind.

Die Verstöße werden festgestellt und die daraus resultierenden Disziplinarverfahren vom Arbeitgeber in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des oben genannten CCNL und den Unternehmensverfahren sowie in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften eingeleitet. Die von der CCNL vorgesehenen Disziplinarstrafen, die je nach Schwere des Verstoßes gemäß Artikel 8 Titel VII in zunehmender Höhe verhängt werden, sind:

- a) mündliche Verwarnung;
- b) schriftliche Verwarnung;
- c) eine Geldstrafe von höchstens drei Stunden Stundenlohn, berechnet auf der Grundlage des Mindestlohns;
- d) Suspendierung von der Arbeit und dem Entgelt bis zu einem Höchstbetrag von drei Tagen;
- e) Entlassung wegen Mängeln gemäß Artikel 10, d. h. ordentliche Kündigung und fristlose Entlassung.

Die Rüge, mündlich oder schriftlich, wird je nach Schwere des Arbeitnehmers gegen den Arbeitnehmer verhängt, der gegen die im Modell vorgesehenen internen Verfahren verstößt (z. B. die vorgeschriebenen Verfahren nicht einhält, die vorgeschriebenen Informationen nicht an den Aufsichtsrat sendet, die erforderlichen Kontrollen nicht durchführt usw.) oder bei der Ausübung seiner Tätigkeit ein Verhalten an den Tag legt, das nicht den Anforderungen des Modells entspricht.

Ein Mitarbeiter, der gegen die vom Modell vorgesehenen internen Verfahren verstößt oder bei der Ausführung von Tätigkeiten in Risikobereichen wiederholt ein Verhalten annimmt, das nicht den Bestimmungen des Modells entspricht, wird mit einer Geldstrafe von nicht mehr als drei Stunden Lohn belegt.

Ein Mitarbeiter, der durch Verstoß gegen die im Modell vorgesehenen internen Verfahren oder durch ein Verhalten bei der Ausübung der Tätigkeiten, das nicht den Bestimmungen des Modells selbst entspricht, sowie durch Handlungen, die den Interessen des Unternehmens zuwiderlaufen, das Unternehmen einer Situation aussetzt, in der die Integrität des Vermögens des Unternehmens gefährdet ist, wird von der Arbeit und der Vergütung suspendiert.

Ein Mitarbeiter, der ein Verhalten an den Tag legt, das gegen die Bestimmungen des Modells verstößt und dazu führt, dass die im Gesetzesdekret 231/2001 vorgesehenen Maßnahmen auf das Unternehmen angewendet werden und/oder in jedem Fall ein Verhalten an den Tag gelegt wird, das dem Unternehmen schweren Schaden zufügt, zieht sich die

Entlassungsmaßnahme zu

moralischer und/oder materieller Schaden.

### **5.3 Sanktionssystem für Manager bereitgestellt**

Das Managementverhältnis zeichnet sich durch den eminent treuhänderischen Charakter aus.

Das Verhalten der Führungskraft spiegelt sich nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch extern wider, zum Beispiel in Bezug auf das Image des Unternehmens auf dem Markt.

Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Modells durch die Führungskräfte und die Verpflichtung für sie, für die Einhaltung der Bestimmungen dieses Modells zu sorgen, ist jedoch ein wesentliches Element des Führungsverhältnisses und stellt einen Ansporn und ein Beispiel für alle dar, die ihnen hierarchisch unterstellt sind.

Allfällige Verstöße werden von der Leiterin Personal im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats und dem Vorsitzenden der Revisionsstelle festgestellt und die daraus resultierenden Disziplinarverfahren eingeleitet.

Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Modells stellt eine grundlegende Erfüllung des Managementvertrags dar, daher wird jeder Verstoß gegen das Modell, der von einem Manager begangen wird, in jedem Fall als schwerwiegender Verstoß angesehen.

Im Falle der Begehung einer Straftat, die eine Haftung für das Unternehmen nach sich ziehen kann, kann der Manager entlassen werden.

In anderen Fällen von Verstößen gegen die angenommenen Unternehmensverfahren oder von Verhaltensweisen des Managers, die möglicherweise für die Begehung schwerer Straftaten gemäß dem Gesetzesdekret 231/2001 geeignet sind, behält sich das Unternehmen das Recht vor, spezifische Sanktionen gegen den Manager zu verhängen. Diese Bestimmungen über spezifische Sanktionen, die sich aus dem Verstoß gegen das Organisationsmodell ergeben, werden gegebenenfalls getrennt zwischen Frigoscandia und jedem Manager geregelt.

### **5.4 Sanktionssystem für Direktoren**

Im Falle eines Verstosses gegen dieses Modell durch die Mitglieder des Verwaltungsrats informiert der Aufsichtsrat den Verwaltungsrat der Revisionsstelle und den gesamten Verwaltungsrat, der die geeigneten Massnahmen ergreift, einschliesslich allfälliger Geldstrafen.

### **5.5 Sanktionssystem für die Mitglieder des Abschlussprüferrats**

Im Falle eines Verhaltens, das gegen dieses Modell verstößt, durch die Mitglieder des Revisionsausschusses, informiert der Aufsichtsrat den Verwaltungsrat, der die geeigneten Maßnahmen ergreifen wird, z. B. die Einberufung der Hauptversammlung, um die gesetzlich am besten geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich etwaiger Geldstrafen.

## 5.6 Sanktionssystem für Berater, Mitarbeiter und Partner

In den Allgemeinen Bedingungen für die Lieferung von Waren und Dienstleistungen, die den Bestellungen an Dritte beigelegt sind, und/oder in den Verträgen und Vereinbarungen, die mit Unternehmen, Beratern, externen Mitarbeitern, Partnern *usw.* abgeschlossen werden, sind spezifische Klauseln enthalten, nach denen jedes Verhalten dieser Waren oder von Personen, die in ihrem Namen handeln, im Widerspruch zu den Bestimmungen des Modells und des Ethikkodex steht und das Risiko der Begehung eines Straftat, die durch das Gesetzesdekret 231/2001 geahndet wird, ermöglicht es dem Unternehmen, den Vertrag zu kündigen oder alternativ die Erfüllung des Vertrags mit Schadenersatz zu verlangen.

## 5.7 Für den Aufsichtsrat vorgesehene Sanktionssystem im Hinblick auf die Gesetzgebung zur Meldung von Missständen

Der Aufsichtsrat ist verpflichtet, die Bestimmungen der Gesetzgebung und des Organisationsmodells in Bezug auf das *Hinweisgebersystem einzuhalten*, wie in den vorstehenden Absätzen dargelegt (*siehe* Ziffern 4.4 und 4.5), und daher sieht das Unternehmen im Vertrag mit dem Mitglied des Verwaltungsrats spezifische Sanktionen für den Fall eines Verstoßes gegen die zum Schutz des Hinweisgebers getroffenen Maßnahmen vor.

## 5.8 Arten von Verstößen gegen das Modell und damit verbundene Strafen

Das Verhalten, das als Folge eines Verstoßes gegen dieses Modell strafbar ist, wird beispielhaft, aber nicht erschöpfend, wie folgt näher spezifiziert:

A. Verstöße gegen das Modell in **nicht kritischen Bereichen** in Bezug auf die Begehung von Straftaten, z. B. Nichteinhaltung des Systems der Delegationen in Bezug auf nicht kritische Bereiche.

B. Verstöße gegen das Modell **in kritischen Bereichen**: zum Beispiel die Missachtung der im Ethikkodex vorgesehenen Verfahren zur Transparenz von Informationen sowie die Verletzung der Maßnahmen und Verfahren, die das Unternehmen zum Schutz der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers bei der Verwaltung der Meldung vorgesehen hat.

C. Verstöße gegen das Modell **in kritischen Bereichen durch Missachtung spezifischer Bestimmungen** der Verfahren, auch wenn der Verstoß selbst nicht als Straftat angesehen werden kann: Verstoß gegen ein Verfahren nach ISO 9001, ISO 14001 oder OHSAS 18001 oder gegen eine formalisierte Bestimmung über die Rechnungslegungsführung.

D. Verstöße gegen das Modell, die **eindeutig vorsätzlich** darauf abzielen, eines der vom Modell selbst vorgesehenen Straftaten zu begehen. Zum Beispiel die vorsätzliche Verletzung eines Buchhaltungs- oder Verwaltungsverfahrens.

Die Sanktionen und jede Forderung nach Schadenersatz richten sich nach dem Grad der Verantwortung und Autonomie des Empfängers, dem möglichen Vorhandensein von Präzedenzfällen gegen diesen, der Freiwilligkeit seines Verhaltens sowie der Schwere

desselben, d. h. dem Risikoniveau, bei dem das Unternehmen vernünftigerweise auftreten kann

auf der Grundlage des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 aufgrund des beanstandeten Verhaltens als exponiert angesehen werden.

Schließlich unterliegt das Disziplinarsystem in jedem Fall einer ständigen Überprüfung und Bewertung durch den Arbeitgeber, auch in Absprache mit den anderen Abteilungsleitern sowie auf der Grundlage eines etwaigen Berichts des Aufsichtsrats.