alperia

Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell Alperia AG

Genehmigt vom Verwaltungsrat am 24. September 2026

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

energie
neu gedacht

alperia

ALLGEMEINER TEIL

INHALTSVERZEICHNIS

Matrix der Revisionen und Beschreibung der Änderungen 4
KAPITEL 1 - BESCHREIBUNG DES GESETZLICHEN RAHMENS 6
1.1. Art der Haftung 6
1.2. Straftäter: Personen in Spitzenposition und ihnen unterstellte Personen 7
1.3. Haftungsausschluss aufgrund der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle 7
1.4. Straftatbestände gemäß Gv.D. 231/2001 9
1.5. Strafmaßnahmen 9
1.6. Versuch 10
1.7. Veränderungen in der Körperschaftsstruktur 10
1.8. Im Ausland begangene Straftaten 11
1.9. Verfahren zur Feststellung des verwaltungsrechtlichen Vergehens 12
1.10. Von repräsentativen Verbänden der Körperschaften erstellte Verhaltenskodizes 12
1.11. Eignungsprüfung 13
KAPITEL 2 – CORPORATE GOVERNANCE UND HAFTUNG 14
2.1. Alperia AG 14
2.2. Instrumente der Corporate Governance 15
2.3. Corporate-Governance-System von Alperia 17
2.4. Internes Kontrollsystem 18
2.5. Organisatorischer Aufbau 19
2.6. Beziehungen innerhalb der Gruppe 19
KAPITEL 3 - DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL UND DIE BEI SEINER ERSTELLUNG ANGEWANDTE METHODIK 20
3.1. Vorbemerkung und Funktion des Modells 20
3.2. Ansatz und Methodik für die Erstellung der Risikoanalyse und des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 20
3.3. Aufbau des Modells 21
3.4. Verhältnis zwischen Modell und Ethikkodex 21
3.5. Für die Gesellschaft relevante Straftaten 21
3.6. Einführung, Aktualisierung und Anpassung des Modells 22
3.6.1. Zuständigkeit 22
3.6.2. Überprüfung und Kontrolle des Modells 22
3.6.3. Aktualisierung und Anpassung 22
3.7. Ausweitung der Grundsätze des Modells auf verbundene Beteiligungsgesellschaften, Konsortien und Joint Ventures 23
KAPITEL 4 – DIE AUFSICHTSSTELLE IM SINNE DES GV.D. NR. 231/2001 24
4.1 Die Aufsichtsstelle der Alperia AG 24
4.1.1. Allgemeine Grundsätze für die Einsetzung, Bestellung und Ablösung der Aufsichtsstelle 25
4.2 Funktionen und Befugnisse der Aufsichtsstelle 27
4.3 Informationspflichten gegenüber der Aufsichtsstelle – Informationsflüsse 29
4.3.1 Sammlung und Aufbewahrung der Informationen 30
4.3.2 Berichterstattung der Aufsichtsstelle gegenüber den Gesellschaftsorganen 30
4.3.3 Whistleblowing 31
KAPITEL 5 - DISZIPLINARSYSTEM 32

5.1. Funktion des Disziplinarsystems 32
5.2. Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen 33
5.2.1 Sanktionen gegenüber Mitarbeitenden 33
5.2.2 Sanktionen gegenüber leitenden Angestellten 34
5.2.3 Maßnahmen gegen Mitglieder von Gesellschaftsorganen 35
5.2.4 Maßnahmen gegen die Aufsichtsstelle 35
5.2.5 Maßnahmen gegen Geschäftspartner, Berater*innen oder andere Personen, die Vertragsbeziehungen zur Gesellschaft unteralten. 35
KAPITEL 6 - SCHULUNGSPLAN UND KOMMUNIKATION 37
6.1. Vorwort 37
6.2. Mitarbeitende 38
6.3. Führungsspitze 39
6.4. Andere Adressaten 39

Version	Datum	Beschreibung
00	26. Juli 2016	Genehmigung des allgemeinen Teils des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells laut Gv.D. 231/2001 der Alperia AG und des Ethikkodex
00	26. September 2017	Genehmigung des allgemeinen Teils des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells laut Gv.D. 231/2001 der Alperia AG (allgemeiner Teil und Sonderteile und Ethikkodex)

Matrix der Revisionen und Beschreibung der Änderungen

Rev.	Datum	Beschreibung der wichtigsten Änderungen	Anlass der Änderung
01	29. November 2018	Anpassung des Modells 231 an die Whistleblowing-Bestimmungen laut Gesetz 30. November 2017 Nr. 179	Einführung besonderer Maßnahmen durch das Gesetz Nr. 179/2017 zum Schutz von Personen, die Straftaten oder Regelverstöße melden, von denen sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis erlangen.
02	28. Januar 2021	Aktualisierung der Dokumente des allgemeinen Teils und der Sonderteile des Modells 231 zur Anpassung an die organisatorischen und unternehmerischen Veränderungen sowie an die vom Gesetzgeber im Rahmen des Gv.D. 231/2001 schrittweise eingeführten gesetzlichen Neuerungen, sowohl hinsichtlich der Straftatenfamilien als auch der einzelnen Straftatbestände (z. B. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Betrug bei Sportwettbewerben, Steuerdelikte, Schmuggel). Aktualisierung der Dokumente des Sonderteils des Modells infolge der Einführung der Straftatbestände gemäß dem Gesetz 157/2019 “Umwandlung mit Änderungen des Gesetzesdekrets vom 26. Oktober 2019 Nr. 124 über dringende Bestimmungen im Steuerbereich und wegen unaufschiebbarer Erfordernisse” sowie der Straftatbestände gemäß dem Gv.D. vom 14. Juli 2020 Nr. 75 „Umsetzung der EU-Richtlinie 2017/1371 zur strafrechtlichen Bekämpfung von gegen die finanziellen Interessen der Europäischen Union gerichtetem Betrug“.	Organisatorische und unternehmerische Veränderungen und gesetzliche Neuerungen; Einführung neuer Straftatbestände; neuer Sonderteil S.

03	27. September 2023	Aktualisierung der Risikoanalyse und Festlegung einer reproduzierbaren Methodik für künftige Aktualisierungen; Einführung einer abgestuften Bewertung des inhärenten Risikos und des Restrisikos.	Festlegung einer neuen Methodik für die Ausarbeitung der Risikoanalyse 231, die vom Verwaltungsrat genehmigt und der Aufsichtsstelle 231 zur Kenntnis gebracht wurde.
03	16. Mai 2024	Aktualisierung der Dokumente des allgemeinen Teils und der Sonderteile des Modells 231 auf der Grundlage der neuen Risikoanalyse 231 und Anpassung an die eingetretenen organisatorischen und unternehmerischen Veränderungen sowie an die vom Gesetzgeber im Rahmen des Gv.D. 231/2001 schrittweise eingeführten gesetzlichen Neuerungen, sowohl hinsichtlich der Straftatenfamilien als auch einzelner Straftatbestände und der Whistleblowing-Bestimmungen (z. B. Verbrechen gegen das Kulturgut, Geldwäsche von Kulturgütern und Verwüstung und Plünderung von Kulturgütern und Landschaften, Störung der freien Durchführung von Versteigerungen und des Verfahrens zur Auswahl des Auftragnehmers).	Organisatorische und unternehmerische Veränderungen und gesetzliche Neuerungen; Einführung neuer Straftatbestände.
04	24.09.2026	Aktualisierung der Dokumente, aus denen sich der Allgemeine Teil und die Sonderteile des Modells gemäß Gv.D. 231/2001 zusammensetzen, einschließlich der jeweiligen Anhänge, zur Anpassung an die zwischenzeitlich eingetretenen organisatorischen Veränderungen und Satzungsänderungen (darunter die neue Corporate Governance infolge des Übergangs vom dualistischen zum traditionellen System) sowie an die vom Gesetzgeber im Rahmen des Gv.D. Nr. 231/2001 schrittweise eingeführten gesetzlichen Neuerungen hinsichtlich der Straftatenfamilien und einzelner Straftatbestände (z. B. die durch das Gesetz Nr. 147/2025 und das Gv.D. Nr. 81/2026 eingeführten bzw. geänderten Umweltdelikte, Straftaten gegen Tiere sowie Verstöße gegen restriktive Maßnahmen der Europäischen Union).	Organisatorische und unternehmerische Veränderungen infolge des Übergangs vom dualistischen zum traditionellen System der Corporate Governance; gesetzliche Neuerungen und Einführung neuer Straftatbestände

KAPITEL 1 - BESCHREIBUNG DES GESETZLICHEN RAHMENS

1. Einleitung

Das Gv.D. vom 8. Juni 2001 Nr. 231 (im Folgenden das “Gv.D. Nr. 231/2001” oder das “Dekret”), das in Umsetzung der der Regierung durch Art. 11 des Gesetzes Nr. 300 vom 29. September 2000 erteilten Ermächtigung erlassen wurde, regelt die “Verantwortlichkeit von Körperschaften für verwaltungsrechtliche Verstöße, denen eine Straftat zugrunde liegt”. Es findet auf Körperschaften mit Rechtspersönlichkeit und auf Gesellschaften und Verbände, auch ohne Rechtspersönlichkeit, Anwendung.[1]

Das Dekret geht in erster Linie auf einige von Italien ratifizierte internationale Übereinkommen und Rechtsakte der Europäischen Union zurück, die vorschreien, für bestimmte Straftatbestände Formen der Haftung von Körperschaften vorzusehen. Körperschaften können daher für bestimmte, auch nur versuchte Straftaten haftbar gemacht werden, die in ihrem Interesse oder zu ihrem Vorteil entweder von Personen in leitender Stellung (den sogenannten „Personen in Spitzenposition“ oder kurz „Führungsspitzen“) oder von Personen begangen werden, die deren Leitung oder Aufsicht unterstehen (Art. 5 Abs. 1 des Gv.D. Nr. 231/2001) [2].

Die verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaft besteht unabhängig von der strafrechtlichen Haftung der natürlichen Person, die die Straftat begangen hat, und tritt zu dieser hinzu.

Diese Ausweitung der Haftung zielt im Wesentlichen darauf ab, bei der Ahndung bestimmter Straftaten auch auf das Vermögen der Gesellschaften und damit letztlich auf die wirtschaftlichen Interessen der Gesellschafter einzuwirken. Diese hatten bis zum Inkrafttreten des Dekrets keine unmittelbaren Folgen aus Straftaten zu tragen, die von Mitgliedern der Verwaltungsorgane und/oder Mitarbeitenden im Interesse oder zum Vorteil ihrer Gesellschaft begangen worden waren

Das Gv.D. Nr. 231/2001 stellt eine Neuerung in der italienischen Rechtsordnung dar, da gegen Gesellschaften nunmehr unmittelbar und eigenständig Geldstrafen und Verbotsmaßnahmen im Zusammenhang mit Straftaten verhängt werden können, die Personen zuzurechnen sind, die im Sinne von Art. 5 des Dekrets funktionell mit der Gesellschaft verbunden sind.

Die verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaft ist jedoch unter anderem ausgeschlossen, wenn die Gesellschaft vor der Begehung der Straftat Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle gemäß dem Gv.D. Nr. 231/2001 eingeführt und wirksam umgesetzt hat, die geeignet sind, Straftaten der begangenen Art zu verhindern. Solche Modelle können auf der Grundlage von Verhaltenskodizes beziehungsweise Leitlinien erstellt werden, die von repräsentativen Wirtschaftsverbänden, wie etwa Confindustria, ausgearbeitet und dem Justizministerium übermittelt werden.

Die verwaltungsrechtliche Haftung ist in jedem Fall ausgeschlossen, wenn die „Personen in Spitzenposition“ oder die ihnen unterstellten Personen ausschließlich im eigenen Interesse oder im Interesse Dritter gehandelt haben.

1.1. Art der Haftung

In Bezug auf die Rechtsnatur der Haftung nach dem Gv.D. Nr. 231/2001 hebt der erläuternde Bericht zum Dekret die „Schaffung eines dritten Genus hervor, das die Wesenszüge des Strafrechtssystems mit dem des

---

[1] In den Anwendungsbereich des Dekrets fallen wirtschaftlich tätige öffentlich-rechtliche Unternehmen sowie privatrechtliche Unternehmen, die mit der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen betraut sind. Ausgenommen sind hingegen der Staat, die Gebietskörperschaften, nicht wirtschaftlich tätige öffentlich-rechtliche Unternehmen sowie Einrichtungen, die Aufgaben von Verfassungsrang wahrnehmen.

[2] Art. 5, Absatz 1 des Gv.D. Nr. 231/2001: “Haftung des Unternehmens – Das Unternehmen haftet für die Straftaten, die in seinem Interesse oder zu seinem Vorteil begangen wurden: a) von Personen, die Funktionen der Vertretung, Verwaltung oder Leitung des Unternehmens oder einer mit finanzieller und funktionaler Autonomie ausgestatteten Organisationseinheit wahrnehmen, sowie von Personen die, auch de facto, die Geschäftsführung und Kontrolle der Unternehmens ausüben; b) von Personen, die der Leitung oder Aufsicht einer der unter Buchstabe a) genannten Personen unterstehen”.

Verwaltungsrechts verbindet im Versuch, die Gründe der präventiven Wirkung mit den, noch weniger greifbaren, der maximalen Garantie in Einklang zu bringen".

Das Gv.D. Nr. 231/2001 hat somit eine formal „verwaltungsrechtliche" Haftung der Gesellschaften in die italienische Rechtsordnung eingeführt. Dies trägt Art. 27 Abs. 1 der italienischen Verfassung Rechnung, wonach „die strafrechtliche Verantwortlichkeit persönlich ist". Zugleich weist diese Haftungsform zahlreiche Berührungspunkte mit der strafrechtlichen Haftung auf.

1.2. Straftäter: Personen in Spitzenposition und ihnen unterstellte Personen

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

- von "Personen, welche die Funktionen der Vertretung, Verwaltung oder Leitung der Gesellschaft oder einer mit finanzieller und funktionaler Autonomie ausgestatteten Organisationseinheit wahrnehmen, sowie von Personen, die auch de facto, die Geschäftsführung und Kontrolle der Gesellschaft ausüben" (die oben definierten „Personen in Spitzenposition" oder "Führungsspitzen"; Art. 5, Absatz 1, Buchst. a) des Gv.D. Nr. 231/2001);
- von Personen, die der Leitung oder Aufsicht einer Person in Spitzenposition unterstehen (die sogenannten „unterstellten Personen"; Art. 5, Absatz 1, Buchst. b) des Gv.D. Nr. 231/2001).

Ferner ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Gesellschaft nach der ausdrücklichen Bestimmung des Gesetzgebers nicht haftet, wenn die genannten Personen ausschließlich im eigenen Interesse oder im Interesse Dritter gehandelt haben (Art. 5 Abs. 2 des Gv.D. Nr. 231/2001).[3]

1.3. Haftungsausschluss aufgrund der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle

Ein grundlegender Aspekt des Gv.D. Nr. 231/2001 ist der mögliche Ausschluss der Haftung der Gesellschaft aufgrund der Einführung und wirksamen Umsetzung von Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodellen.

Falls die Straftat von einer „Person in Spitzenposition" begangen wurde, haftet die Gesellschaft nicht, wenn sie nachweisen kann, dass gemäß Art. 6 Abs. 1 des Gv.D. Nr. 231/2001:

a) das Leitungsorgan vor der Begehung der Straftat Organisations- und Verwaltungsmodelle eingeführt und wirksam umgesetzt hat, die geeignet sind, Straftaten der begangenen Art zu verhindern;
b) die Aufgabe, das Funktionieren und die Einhaltung der Modelle zu überwachen und für deren Aktualisierung zu sorgen, einem Organ der Gesellschaft übertragen wurde, das über eigenständige Initiativ- und Kontrollbefugnisse verfügt;
c) die betreffenden Personen die Straftat unter betrügerischer Umgehung der Organisations- und Verwaltungsmodelle begangen haben;
d) keine unterlassene oder unzureichende Aufsicht durch die Aufsichtsstelle vorlag.

Diese Vermutung kann jedoch ausgeschlossen werden, wenn es der Gesellschaft gelingt, ihre Nichtbeteiligung an den Taten, die der Führungsperson zur Last gelegt werden, zu beweisen, indem sie das Bestehen der oben aufgelisteten Voraussetzungen, die untereinander zusammenwirken, nachweist und demzufolge beweist, dass sich das Begehen der Straftat nicht aus einem "organisatorischen Eigenverschulden" ergeben hat

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

Bei einer von einer Person in Spitzenposition begangenen Straftat besteht somit eine Vermutung für die Haftung der Gesellschaft, da diese Personen die Unternehmenspolitik und damit den Willen der Gesellschaft zum Ausdruck bringen und vertreten. Diese Vermutung kann jedoch widerlegt werden, wenn es der Gesellschaft gelingt, ihre Nichtbeteiligung an den der Person in Spitzenposition zur Last gelegten Taten nachzuweisen. Hierzu muss sie das kumulative Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen und damit zugleich nachweisen, dass die Begehung der Straftat nicht auf einem ihr anzulastenden „Organisationsverschulden" beruht.[4]

Wurde die Straftat hingegen von einer Person begangen, die der Leitung oder Aufsicht einer anderen Person untersteht, haftet die Gesellschaft, wenn die Begehung der Straftat durch die Verletzung der Leitungs- oder Aufsichtspflichten ermöglicht wurde, denen die Gesellschaft nachkommen musste.[5]

Eine Verletzung der Leitungs- oder Aufsichtspflichten ist ausgeschlossen, wenn die Gesellschaft vor der Begehung der Straftat ein Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell eingeführt und wirksam umgesetzt hat, das geeignet ist, Straftaten der begangenen Art zu verhindern.

Bei Straftaten unterstellter Personen, die der Leitung oder der Aufsicht einer Person in Spitzenposition unterstehen, liegt eine Umkehr der Beweislast vor. Die Anklage muss in dem in Art. 7 vorgesehenen Fall beweisen, dass kein Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell eingeführt und wirksam umgesetzt wurde, das geeignet ist, Straftaten der begangenen Art zu verhindern.

Das Gv.D. Nr. 231/2001 legt den Inhalt der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle fest, die gemäß Art. 6, Absatz 2, unter Berücksichtigung des Umfangs der übertragenen Befugnisse und des Risikos der Begehung von Straftaten, folgende Voraussetzungen erfüllen müssen:

- die Tätigkeitsbereiche ermitteln, in denen Straftaten begangen werden können;
- spezifische Protokolle für die Planung und Umsetzung der Entscheidungen der Gesellschaft im Hinblick auf die Verhinderung von Straftaten vorsehen;
- geeignete Modalitäten für die Verwaltung der finanziellen Mittel festlegen, um die Begehung von Straftaten zu verhindern;
- Informationspflichten gegenüber der Aufsichtsstelle vorsehen, die mit der Überwachung des Funktionierens und der Einhaltung der Modelle betraut ist;
- ein Disziplinarsystem einführen, das geeignet ist, Verstöße gegen die im Modell vorgesehenen Maßnahmen zu ahnden.

Darüber hinaus müssen die Modelle gemäß Art. 6 Abs. 2-bis und im Einklang mit dem gesetzesvertretenden Dekret zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 interne Meldekanäle, das Verbot von Repressalien sowie das gemäß Abs. 2 Buchst. e) eingeführte Disziplinarsystem vorsehen.

Art. 7 Abs. 4 des Gv.D. Nr. 231/2001 legt darüber hinaus die Voraussetzungen für die wirksame Umsetzung der Organisationsmodelle fest:

- die regelmäßige Überprüfung und gegebenenfalls Änderung des Modells, wenn erhebliche Verstöße gegen dessen Vorschriften festgestellt werden oder Änderungen der Organisation oder der Tätigkeit eintreten;
- ein Disziplinarsystem, das geeignet ist, Verstöße gegen die im Modell vorgesehenen Maßnahmen zu ahnden.

[4] Der erläuternde Bericht zum Gv.D. Nr. 231/2001 führt hierzu Folgendes aus: "Für die Haftung der Körperschaft ist somit nicht nur erforderlich, dass ihr die Straftat objektiv zugerechnet werden kann (die entsprechenden Voraussetzungen sind, wie bereits dargelegt, in Artikel 5 geregelt); darüber hinaus muss die Straftat auch Ausdruck der Unternehmenspolitik ist oder zumindest auf einem Organisationsverschulden beruht". Weiter heißt es: "Ausgangspunkt ist die – empirisch begründete – Vermutung, dass bei einer von einer Person in Spitzenposition begangenen Straftat die ‚subjektive' Voraussetzung für die Haftung der Körperschaft [oder das sogenannte "Organisationsverschulden"] erfüllt ist, da diese Person die Politik der Körperschaft zum Ausdruck bringt und sie vertritt. Ist dies nicht der Fall, obliegt es der Körperschaft, ihre Nichtbeteiligung nachzuweisen. Dies kann sie nur durch den kumulativen Nachweis einer Reihe von Voraussetzungen tun."

[5] Art. 7, Absatz 1 des Gv.D. Nr. 231/2001 bestimmt: "Unterstellte Personen und Organisationsmodelle der Körperschaft – in dem in Artikel 5, Absatz 1, Buchstabe b) vorgesehenen Fall haftet die Körperschaft, wenn die Begehung der Straftat durch die Verletzung von Leitungs- oder Aufsichtspflichten ermöglicht wurde".

1.4. Straftatbestände gemäß Gv.D. 231/2001

Nach dem Gv.D. Nr. 231/2001 kann die Körperschaft **nur für Straftaten haftbar gemacht werden, die im Gv.D. Nr. 231/2001 ausdrücklich als haftungsbegründende Straftatbestände vorgesehen sind und von den in Art. 5 Abs. 1 des Dekrets genannten Personen in ihrem Interesse oder zu ihrem Vorteil begangen wurden.** Eine Haftung kann sich ferner aus besonderen gesetzlichen Bestimmungen ergeben, die auf das Dekret verweisen, wie etwa Art. 10 des Gesetzes Nr. 146/2006.

Der beiliegende Straftatenkatalog (Anhang A), der der Durchführung der Risikoanalyse (Anhang B) zugrunde gelegt wurde, ist in Straftatenfamilien gegliedert, denen die jeweiligen Straftatbestände gemäß dem Gv.D. Nr. 231/2001 zugeordnet sind.

1.5. Strafmaßnahmen

Die Art. 9-23 des Gv.D. Nr. 231/2001 sehen für die Gesellschaft im Falle der Begehung oder versuchten Begehung der oben genannten Straftaten folgende Sanktionen vor:

- Geldstrafe (und vorläufige Sicherstellungsbeschlagnahme);
- Verbotssanktionen (auch als Sicherungsmaßnahmen anwendbar) mit einer Dauer von mindestens drei Monaten und höchstens zwei Jahren (gemäß Art. 14, Absatz 1, Gv.D. Nr. 231/2001 beziehen sich "die Verbotssanktionen auf die spezifische Tätigkeit, in deren Rahmen die Zuwiderhandlung der Körperschaft begangen wurde"). Zu den Verbotssanktionen zählen:
  - Verbot der Ausübung der Tätigkeit;
  - Aussetzung oder Widerruf von Genehmigungen, Lizenzen oder Konzessionen, die für die Begehung der Straftat zweckmäßig waren;
  - Verbot, Verhandlungen mit der ÖV zu führen, die nicht die Erlangung eines öffentlichen Dienstes zum Gegenstand haben;
  - Ausschluss von Begünstigungen, Finanzierungsmitteln und Zuschüssen oder Subventionen und Widerruf der bereits gewährten;
  - Werbeverbot für Güter und Dienstleistungen;
- Einziehung (und vorläufige Sicherstellungsbeschlagnahme);
- Veröffentlichung des Urteils (wenn eine Verbotssanktion verhängt wird).

Die Geldstrafe wird vom Strafgericht anhand eines Quotensystems bemessen. Die Anzahl der Quoten beträgt mindestens einhundert und höchstens eintausend; der Wert einer Quote liegt zwischen 258,22 Euro und 1.549,37 Euro. Bei der Bemessung der Geldstrafe bestimmt das Gericht:

- die Anzahl der Quoten unter Berücksichtigung der Schwere der Tat, des Grades der Verantwortlichkeit der Gesellschaft sowie der Maßnahmen, die zur Beseitigung oder Milderung der Folgen der Tat und zur Verhinderung weiterer Straftaten ergriffen wurden;
- den Wert der einzelnen Quote anhand der wirtschaftlichen Lage und der Vermögensverhältnisse der Gesellschaft.

Verbotssanktionen werden nur bei Straftaten verhängt, für die sie ausdrücklich vorgesehen sind, und nur, wenn mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

a) die Gesellschaft hat aus der Straftat einen erheblichen Gewinn erzielt und die Straftat wurde von einer Person in Spitzenposition oder von einer ihr unterstellten Person begangen, sofern die Begehung der Straftat im letztgenannten Fall durch schwerwiegende organisatorische Mängel ermöglicht oder erleichtert wurde;
b) die Straftat wurde wiederholt begangen[6].

[6] Art. 13, Absatz 1, Buchstaben a) und b) Gv.D. Nr. 231/2001. Siehe hierzu auch Art. 20 Gv.D. Nr. 231/2001, dem zufolge gilt: "Eine Wiederholung liegt vor, wenn eine Körperschaft, die bereits mindestens einmal wegen eines verwaltungsrechtlichen Vergehens infolge einer Straftat rechtskräftig verurteilt wurde, innerhalb von fünf Jahren nach der rechtskräftigen Verurteilung ein weiteres derartiges Vergehen begeht".

Der Richter bestimmt Art und Dauer der Verbotssanktion unter Berücksichtigung ihrer Eignung, Straftaten der begangenen Art zu verhindern. Soweit erforderlich, können mehrere Verbotssanktionen nebeneinander verhängt werden (Art. 14, Absatz 1 und Absatz 3, Gv.D. Nr. 231/2001).

Das Verbot der Ausübung der Tätigkeit, das Verbot des Abschlusses von Verträgen mit der öffentlichen Verwaltung und das Verbot, für Waren oder Dienstleistungen zu werben, können in besonders schwerwiegenden Fällen dauerhaft verhängt werden[7]. Unter den Voraussetzungen des Art. 15 des Gv.D. Nr. 231/2001 kann das Gericht anstelle einer Verbotssanktion die Fortführung der Unternehmenstätigkeit durch einen gerichtlich bestellten Kommissar anordnen[8].

1.6. Versuch

Werden die nach dem Gv.D. Nr. 231/2001 haftungsbegründenden Straftaten lediglich versucht, so werden die Geldstrafen (hinsichtlich ihres Betrags) und die Verbotssanktionen (hinsichtlich ihrer Dauer) um ein Drittel bis zur Hälfte herabgesetzt.

Sanktionen werden nicht verhängt, wenn die Körperschaft die Tatvollendung oder den Eintritt des Erfolgs freiwillig verhindert (Art. 26 des Gv.D. Nr. 231/2001).

1.7. Veränderungen in der Körperschaftsstruktur

Die Art. 28–33 des Gv.D. Nr. 231/2001 regeln die Auswirkungen von Umwandlungen, Verschmelzungen, Spaltungen und Unternehmensübertragungen auf die Haftung der Körperschaft[9].

Im Fall einer Umwandlung bleibt die Haftung der Körperschaft für Straftaten bestehen, die vor dem Datum des Inkrafttretens der Umwandlung begangen wurden (Art. 28 Gv.D. Nr. 231/2001). Dies entspricht dem Wesen der Umwandlung, die lediglich eine Änderung der Rechtsform bewirkt, ohne dass die ursprüngliche juristische Person erlischt.

Im Falle einer Verschmelzung haftet die aus der Verschmelzung hervorgehende Körperschaft (auch bei einer Verschmelzung durch Aufnahme) für Straftaten, für welche die an der Verschmelzung beteiligten Körperschaften hafteten (Art. 29 des Gv.D. Nr. 231/2001).

---

[7] Siehe hierzu Art. 16 Gv.D. Nr. 231/2001, der Folgendes bestimmt: "1. Das dauerhafte Verbot der Ausübung der Tätigkeit kann verhängt werden, wenn die Körperschaft einen erheblichen Gewinn aus der Straftat erzielt hat und innerhalb der letzten sieben Jahre bereits mindestens dreimal zu einem vorübergehenden Verbot der Ausübung der Tätigkeit verurteilt wurde. 2. Der Richter kann gegen die Körperschaft dauerhaft das Verbot verhängen, Verträge mit der öffentlichen Verwaltung abzuschließen oder für Waren oder Dienstleistungen zu werben, wenn die Körperschaft innerhalb der letzten sieben Jahre bereits mindestens dreimal mit derselben Sanktion belegt wurde. 3. Wird die Körperschaft oder eine ihrer Organisationseinheiten dauerhaft ausschließlich oder überwiegend dazu genutzt, die Begehung von Straftaten zu ermöglichen oder zu erleichtern, für die eine Haftung der Körperschaft vorgesehen ist, wird stets das dauerhafte Verbot der Ausübung der Tätigkeit verhängt. Die Bestimmungen des Art. 17 finden in diesem Fall keine Anwendung".

[8] Siehe hierzu Art. 15 des Gv.D. Nr. 231/2001: " Gerichtlicher Kommissar – Liegen die Voraussetzungen für die Verhängung einer Verbotssanktion vor, die eine Unterbrechung der Tätigkeit der Körperschaft zur Folge hätte, ordnet das Gericht anstelle der Sanktion die Fortführung der Tätigkeit durch einen Kommissar für einen Zeitraum an, der der Dauer der andernfalls verhängten Verbotssanktion entspricht, sofern mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist: a) Die Körperschaft erbringt eine öffentliche Dienstleistung oder eine der Allgemeinheit dienende Leistung, deren Unterbrechung einen erheblichen Nachteil für die Allgemeinheit verursachen könnte; b) die Unterbrechung der Tätigkeit der Körperschaft könnte angesichts ihrer Größe und der wirtschaftlichen Verhältnisse des Gebiets, in dem sie tätig ist, erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung haben. Mit dem Urteil, mit dem die Fortführung der Tätigkeit angeordnet wird, legt der Richter unter Berücksichtigung der konkreten Tätigkeit, in deren Rahmen die Zuwiderhandlung begangen wurde, die Aufgaben und Befugnisse des Kommissars fest. Der Kommissar sorgt im Rahmen der ihm vom Gericht übertragenen Aufgaben und Befugnisse für die Einführung und wirksame Umsetzung von Organisations- und Kontrollmodellen, die geeignet sind, Straftaten der begangenen Art zu verhindern. Außerordentliche Verwaltungshandlungen darf er nur mit Genehmigung des Gerichts vornehmen. Der aus der Fortführung der Tätigkeit erzielte Gewinn wird eingezogen. Die Fortführung der Tätigkeit durch einen Kommissar kann nicht angeordnet werden, wenn die Unterbrechung der Tätigkeit auf der endgültigen Verhängung einer Verbotssanktion beruht".

[9] Der Gesetzgeber hat dabei zwei gegenläufige Erfordernisse berücksichtigt: Einerseits soll verhindert werden, dass gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen zur Umgehung der verwaltungsrechtlichen Haftung der Körperschaft genutzt werden; andererseits sollen Umstrukturierungen, mit denen keine Umgehungsabsicht verfolgt wird, nicht sanktioniert werden.
Der erläuternde Bericht zum Dekret führt hierzu aus: " Der in diesem Zusammenhang zugrunde gelegte allgemeine Grundsatz besteht darin, die Geldstrafen nach den im Zivilgesetzbuch für die Gesamtheit der sonstigen Verbindlichkeiten der ursprünglichen Körperschaft vorgesehenen Grundsätzen zu regeln und dagegen bei den Verbotssanktionen die Verbindung mit dem Tätigkeitsbereich aufrechtzuerhalten, in dessen Rahmen die Straftat begangen wurde".

Art. 30 des Gv.D. Nr. 231/2001 sieht vor, dass im Fall einer Teilspaltung die gespaltene Gesellschaft für Straftaten haftbar bleibt, die vor dem Wirksamwerden der Spaltung begangen wurden. Die durch eine vollständige oder teilweise Spaltung begünstigten Körperschaften haften gesamtschuldnerisch für die Zahlung der Geldstrafen, welche die gespaltene Gesellschaft für Straftaten schuldet, die vor dem Wirksamwerden der Spaltung begangen wurden. Die Haftung ist auf den tatsächlichen Wert des auf die jeweilige Körperschaft übertragenen Nettovermögens begrenzt.

Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für begünstigte Körperschaften, denen der Tätigkeitszweig, in dessen Rahmen die Straftat begangen wurde, auch nur teilweise übertragen wurde.

1.8. Im Ausland begangene Straftaten

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

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

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

---

[10] Der erläuternde Bericht zum Gv.D. Nr. 231/2001 hebt die Notwendigkeit hervor, eine in der Praxis häufig auftretende Fallgestaltung nicht sanktionslos zu lassen, und zugleich eine leichte Umgehung des gesamten Regelwerks zu verhindern. Art. 4 des Gv.D. Nr. 231/2001 bestimmt: "1. In den Fällen und unter den Voraussetzungen der Artikel 7, 8, 9 und 10 des Strafgesetzbuchs haften Körperschaften, die ihren Hauptsitz im italienischen Staatsgebiet haben, auch für im Ausland begangenen Straftaten, sofern der Staat in dessen Hoheitsgebiet die Tat begangen wurde, nicht gegen sie vorgeht. 2. In den Fällen, in denen das Gesetz eine Strafverfolgung des Täters auf Ersuchen des Justizministers vorsieht, wird gegen die Körperschaft nur vorgegangen, wenn sich das Ersuchen auch auf Letztere erstreckt."

[11] Art. 7 StGB: "Im Ausland begangene strafbare Handlungen – Nach italienischem Recht wird ein italienischer Staatsangehöriger oder ein Ausländer bestraft, der im Ausland eine der folgenden Straftaten begeht:1) Straftaten gegen die Persönlichkeit des italienischen Staates; 2) Fälschung des Staatssiegels und Verwendung eines gefälschten Staatssiegels; 3) Fälschung von im italienischen Staatsgebiet gesetzlich umlauffähigem Geld, von Wertzeichen oder von italienischen öffentlichen Kreditpapieren; 4) Straftaten, die von einer im Staatsdienst stehenden Amtsperson unter Missbrauch ihrer Befugnisse oder unter Verletzung ihrer Amtspflichten begangen worden sind; 5) Jede andere Straftat, für die besondere gesetzliche Bestimmungen oder internationale Übereinkommen die Anwendbarkeit des italienischen Strafrechts vorsehen". Art. 8 StGB: "Im Ausland begangene politische Straftat – Der Staatsangehörige oder der Ausländer, der im Ausland eine nicht unter Ziffer 1 des vorhergehenden Artikels fallende politische Straftat begeht, wird auf Ersuchen des Justizministers nach italienischem Recht bestraft. Handelt es sich um eine auf Antrag der verletzten Person strafbare Handlung, bedarf es, außer diesem Antrag, auch des Strafantrags. Im Sinne des Strafgesetzes ist eine politische Straftat jede Straftat, die ein politisches Interesse des Staates oder ein politisches Recht des Staatsangehörigen verletzt. Als politische Straftat gilt auch das gemeine Vergehen, das ganz oder teilweise durch politische Beweggründe bestimmt ist." Art. 9 StGB: " Im Ausland begangene gemeine Straftat eines Staatsangehörigen – Der Staatsangehörige, der, außerhalb der in den beiden vorhergehenden Artikeln genannten Fällen, im Ausland eine Straftat begeht, für die nach italienischem Recht lebenslange Gefängnisstrafe oder Gefängnisstrafe mit einem Mindestmaß nicht unter drei Jahren vorgesehen ist, wird nach italienischem Recht bestraft, sofern er sich im italienischen Staatsgebiet befindet. Wird für die Straftat Gefängnisstrafe mit einem geringeren Mindestmaß angedroht, erfolgt die Strafverfolgung auf Ersuchen des Justizministers oder auf Antrag bzw. Strafantrag der verletzten Person. Wird in den von den vorhergehenden Bestimmungen vorgesehenen Fällen eine Straftat zum Nachteil der Europäischen Gemeinschaft, eines ausländischen Staates oder eines Ausländers begangen, erfolgt die Strafverfolgung auf Ersuchen des Justizministers, sofern die Auslieferung des Täters nicht bewilligt oder von der Regierung des Staates, in dem die Straftat begangen wurde, nicht angenommen wurde." Art. 10 StGB: " Im Ausland begangene gemeine Straftat eines Ausländers – Ein Ausländer, der, außerhalb der in den Artikeln 7 und 8 genannten Fälle im Ausland zum Nachteil des italienischen Staates oder eines Staatsangehörigen eine Straftat begeht, für die nach italienischem Recht lebenslange Gefängnisstrafe oder eine Gefängnisstrafe nicht unter einem Jahr vorgesehen ist, wird nach italienischem Recht bestraft, sofern er sich im italienischen Staatsgebiet befindet und ein Ersuchen des Justizministers oder ein Antrag bzw. Strafantrag der verletzten Person vorliegt. Wurde die Straftat zum Nachteil der Europäischen Gemeinschaft, eines ausländischen Staates oder eines Ausländers begangen, wird der Täter auf Ersuchen des Justizministers nach italienischem Recht bestraft, sofern 1) er sich im italienischen Staatsgebiet befindet; 2) für die Straftat eine lebenslange Gefängnisstrafe oder eine Freiheitsstrafe mit einem Mindestmaß von mindestens drei Jahren vorgesehen ist; 3) seine Auslieferung nicht bewilligt oder von der Regierung des Staates, in dem die Straftat begangen wurde, oder des Staates, dem er angehört, nicht angenommen wurde."

(iv) die Fälle und die Bedingungen gemäß den vorgenannten Artikeln des Strafgesetzbuchs, wenn der Staat des Ortes, an dem die Tat begangen wurde, nicht gegen die Körperschaft vorgeht.

1.9. Verfahren zur Feststellung des verwaltungsrechtlichen Vergehens

Für die Feststellung der verwaltungsrechtlichen Vergehen der Körperschaft ist das Strafgericht zuständig, das über die Straftaten zu entscheiden hat, aus denen sich diese Vergehen ergeben. Auf das Verfahren zur Feststellung des verwaltungsrechtlichen Vergehens der Körperschaft finden die Vorschriften über die Zusammensetzung des Gerichts sowie die Verfahrensvorschriften Anwendung, die für die Straftaten gelten, aus denen sich das verwaltungsrechtliche Vergehen ergibt".

Eine weitere, auf Verfahrenseffizienz, Einheitlichkeit und Prozessökonomie ausgerichtete Regel betrifft die grundsätzlich gemeinsame Führung der Verfahren: Das Verfahren gegen die Körperschaft wird nach Möglichkeit gemeinsam mit dem Strafverfahren gegen die natürliche Person geführt, der die Straftat zur Last gelegt wird, auf der die Haftung der Körperschaft beruht (Art. 38 des Gv.D. Nr. 231/2001). Art. 38 Abs. 2 des Gv.D. Nr. 231/2001 regelt dagegen die Fälle, in denen das Verfahren wegen des verwaltungsrechtlichen Vergehens getrennt geführt wird[12]. Die Körperschaft nimmt durch ihren gesetzlichen Vertreter am Strafverfahren teil, sofern dieser nicht wegen der Straftat angeklagt ist, aus der sich das verwaltungsrechtliche Vergehen ergibt. Tritt die Körperschaft nicht wirksam in das Verfahren ein, wird sie durch ihren Verteidiger vertreten (Art. 39 Abs. 1 und 4 des Gv.D. Nr. 231/2001).

1.10. Von repräsentativen Verbänden der Körperschaften erstellte Verhaltenskodizes

Art. 6, Absatz 3, des Gv.D. Nr. 231/2001 bestimmt: " Die Organisations- und Verwaltungsmodelle können unter Gewährleistung der in Abs. 2 genannten Anforderungen auf der Grundlage von Verhaltenskodizes erstellt werden, die von repräsentativen Verbänden der Körperschaften ausgearbeitet und dem Justizministerium übermittelt werden. Dieses kann im Einvernehmen mit den zuständigen Ministerien innerhalb von dreißig Tagen zur Eignung der Modelle zur Verhinderung von Straftaten Stellung nehmen".

Confindustria hat die „Leitlinien für die Erstellung von Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodellen gemäß dem Gv.D. Nr. 231/2001" ausgearbeitet. Diese wurden erstmals am 7. März 2002 veröffentlicht und am 3. Oktober 2002 durch einen Anhang zu den sogenannten gesellschaftsrechtlichen Straftaten ergänzt (die durch das Gv.D. Nr. 61/2002 in das Gv.D. Nr. 231/2001 aufgenommen worden waren). Nach einer Aktualisierung vom 24. Mai 2004 wurden die Leitlinien am 18. Februar 2008 in einer überarbeiteten Fassung dem Justizministerium vorgelegt. Die Überarbeitung betraf insbesondere geeignete Maßnahmen zur Verhinderung der neu eingeführten haftungsbegründenden Straftaten in den Bereichen Marktmissbrauch, Praktiken der weiblichen Genitalverstümmelung, organisierte grenzüberschreitende Kriminalität, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Geldwäsche (Aktualisierung am 31. März 2008). Das Prüfverfahren für diese neue Fassung der "Leitlinien von Confindustria für die Erstellung der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle gemäß Gv.D. Nr. 231/2001" (im Folgenden "Leitlinien von Confindustria") wurde vom Justizminister am 2. April 2008 abgeschlossen. Im März 2014 wurde eine weitere Neufassung der Leitlinien von Confindustria veröffentlicht. Zuletzt genehmigte das Justizministerium die im Juni 2021 aktualisierte Fassung, die Confindustria am 1. Juli 2021 veröffentlichte. Die Aktualisierung betraf sowohl den allgemeinen Teil als auch den Sonderteil und umfasste gezielte Überarbeitungen in mehreren Bereichen. Die wichtigsten Neuerungen betrafen die Whistleblowing-Bestimmungen Änderungen infolge des sogenannten „Spazzacorrotti-Gesetzes" sowie die stärkere Berücksichtigung eines integrierten Compliance-Ansatzes. Der

[12] Art. 38, Absatz 2, Gv.D. Nr. 231/2001: "Das Verfahren wegen des verwaltungsrechtlichen Vergehens der Körperschaft wird nur dann getrennt geführt, wenn: a) die Aussetzung des Verfahrens gemäß Art. 71 der Strafprozessordnung angeordnet wurde [Aussetzung des Verfahrens wegen Verhandlungsunfähigkeit der angeklagten Person; Anm. d. Red.]; b) das abgekürzte Verfahren durchgeführt, eine Strafzumessung gemäß Art. 444 der Strafprozessordnung vereinbart [Strafanwendung auf Antrag der Parteien; Anm. d. Red.] oder ein Strafbefehl erlassen wurde; c) die Einhaltung der Verfahrensvorschriften dies notwendig macht." Der Vollständigkeit halber ist ferner auf Art. 37 des Gv.D. Nr. 231/2001 hinzuweisen. Dieser bestimmt: "Das verwaltungsrechtliche Vergehen der Körperschaft wird nicht festgestellt, wenn das Strafverfahren gegen den Beschuldigten wegen Fehlens einer Prozessvoraussetzung weder eingeleitet noch fortgeführt werden kann" (damit sind die in Titel III von Buch V StPO geregelten Prozessvoraussetzungen gemeint: der Strafantrag, der Verfahrensantrag, das Ersuchen um Strafverfolgung und die Strafverfolgungsermächtigung gemäß den Art. 336, 341, 342, 343 StPO).

Sonderteil wurde um Abschnitte zu neuen haftungsbegründenden Straftatbeständen laut Gv.D. 231 ergänzt (darunter Korruption unter Privaten, unerlaubte Arbeitsvermittlung und Ausbeutung von Arbeitskräften (sog. „Caporalato“), Marktmissbrauch, Eigengeldwäsche und Geldwäsche, Handel mit unzulässigen Einflussnahmen, Steuerdelikte, Schmuggel, Amtsunterschlagung). Die Leitlinien von Confindustria enthalten unter anderem methodische Hinweise zur Ermittlung der sensiblen Bereiche (Tätigkeitsbereich, in dessen Rahmen Straftaten begangen werden können) für die Planung eines Kontrollsystems (die sogen. Protokolle für die Planung der Schulung und Umsetzung der Entscheidungen der Körperschaft) und für die Inhalte des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells.

Insbesondere empfehlen die Leitlinien von Confindustria den angeschlossenen Gesellschaften die Anwendung von Verfahren zur Risikobewertung und zum Risikomanagement und sehen für die Erstellung des Modells folgende Schritte vor:

- Ermittlung der sensiblen Bereiche und Festlegung der entsprechenden Protokolle;
- Einführung allgemeiner Kontrollinstrumente, zu denen insbesondere ein auf die Straftaten gemäß dem Gv.D. Nr. 231/2001 bezogener Ethikkodex und ein Disziplinarsystem gehören;
- Festlegung der Kriterien für die Auswahl der Aufsichtsstelle sowie ihrer Anforderungen, Aufgaben, Befugnisse und Informationspflichten.

Bei der Erstellung dieses Modells hat sich die Alperia AG vornehmlich an den genannten Leitlinien von Confindustria, an den Verhaltenskodizes der wichtigsten repräsentativen Wirtschaftsverbände sowie an den Best Practices der jeweiligen Tätigkeitsbereiche orientiert. Etwaige Abweichungen von einzelner Vorgaben der Leitlinien von Confindustria sind durch die Notwendigkeit begründet, die organisatorischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen an die konkrete Tätigkeit der Gesellschaft und an das Umfeld anzupassen, in dem sie tätig ist.

1.11. Eignungsprüfung

Die dem Strafrichter obliegende Feststellung der Haftung der Gesellschaft umfasst:

- die Prüfung, ob eine haftungsbegründende Straftat vorliegt;
- die Prüfung der Eignung der eingeführten Organisationsmodelle

Die gerichtliche Prüfung, ob das Organisationsmodell abstrakt geeignet war, die Straftaten gemäß dem Gv.D. Nr. 231/2001 zu verhindern, erfolgt anhand des Kriteriums der sogenannten „nachträglichen Prognose“ (*Prognose ex post*).

Die Beurteilung der Eignung erfolgt dabei im Wesentlichen nach einem *Ex-ante*-Maßstab: Der Richter versetzt sich gedanklich in die betriebliche Situation zum Zeitpunkt vor der Begehung der Straftat, um zu prüfen, ob das damals eingeführte Modell angemessen und geeignet war. Ein Organisationsmodell gilt als zur Verhinderung von Straftaten geeignet, wenn es bereits vor der Tat so ausgestaltet war, dass es nach vernünftigem Ermessen das Risiko der später begangenen Straftat ausschließen oder zumindest auf ein vertretbares Mindestmaß reduzieren konnte.

KAPITEL 2 – CORPORATE GOVERNANCE UND HAFTUNG

2.1. Alperia AG

Die Alperia AG (im Folgenden auch “Alperia” oder “die Gesellschaft” genannt) ist eine Gesellschaft mit öffentlicher Beteiligung, deren Aktien von der Autonomen Provinz Bozen, von der Gemeinde Bozen, der Gemeinde Meran und von der Gesellschaft SELFIN GmbH gehalten werden, in der Südtiroler Gemeinden und Bezirke (Anhang C – Handelskammerauszug) vereint sind.
Alperia entstand 2016 aus der Fusion der beiden Gesellschaften SEL AG und ETSCHWERKE AG (AEW AG).

Alperia AG agiert als Holding und leitet und koordiniert die abhängigen Gesellschaften gemäß Art. 2497 Zivilgesetzbuch.
Die derzeit von den Gesellschaften der Alperia Gruppe satzungsgemäß ausgeübten Tätigkeiten sind die Folgenden:

- Erzeugung, Einfuhr und Ausfuhr von Energie, die aus beliebigen Quellen erzeugt wird, insbesondere von Energie aus erneuerbaren Quellen;
- Übertragung, Umwandlung, Messung, Verteilung sowie Verkauf und Kauf von Strom;
- Förderung, Vertrieb und Durchführung von Maßnahmen und Anlagen, die über erneuerbare Energien und Gleichwertiges gespeist werden, sowie deren Betreibung und Instandhaltung;
- Import, Export, Transport, Umwandlung, Lagerung, Wiedervergasung, Verteilung und Verkauf von Erdgas und sonstigen Kohlenwasserstoffen und sämtliche damit verbundene Messtätigkeiten sowie Errichtung und Betrieb von Druckregelstationen, Nieder-, Mittel- und Hochdruckleitungen aller angeschlossenen Anlagen;
- Erzeugung, Erwerb, Speicherung, Verteilung und Verkauf von Wärmeenergie;
- Erwerb, Machbarkeitsprüfung, Planung, Errichtung, Betrieb und Instandhaltung von Energieerzeugungsanlagen aller Art, Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen sowie Fernwärme- und Wärmeerzeugungsanlagen für private und industrielle Zwecke;
- Erbringung von Dienstleistungen im Rahmen von „Energy Contracting“ für das Wärmemanagement sowie zum Management von integrierten intelligenten Dienstleistungen („Smart Grids“) sowie ähnliche und damit verbundene Energiedienstleistungen;
- Planung, Ausführung und Verwaltung von Systemen und Diensten zur Unterstützung der Mobilität;
- Planung, Ausführung, Entwicklung und Verwaltung von Telekommunikationssystemen und -netzen einschließlich Rechenzentrumssystemen und -infrastrukturen;
- Erbringung von Dienstleistungen, Durchführung von Projekten und Beratung in den Bereichen Klimaschutz, Energieeinsparung und Energieeffizienz;
- Erbringung von Dienstleistungen in den Bereichen Ingenieurwesen und Projektmanagement sowie Durchführung von Planungs- und Bauleitungstätigkeiten und Erbringung technischer und administrativer Unterstützungsleistungen.

Die Gruppe ist außerdem im Trading auf den Energiemärkten aktiv.

Die Tätigkeiten der Alperia Gruppe sind in 6 „Business Units“ organisiert, zu denen noch die Corporate Aktivitäten hinzukommen.

Erzeugung: Die Wertschöpfungskette ist auf die Stromerzeugung unter ausschließlicher Nutzung von erneuerbaren Energiequellen (Windkraft, Solarenergie, Wasserkraft) ausgerichtet.

Verkauf: Die Wertschöpfungskette ist auf den Verkauf von Strom und Erdgas sowie von einigen Produkten/Dienstleistungen, die von Gesellschaften der Gruppe zur Verfügung gestellt werden, die unterschiedlichen Business Units angehören, auf den Groß- und Einzelhandelsmärkten ausgerichtet.

Trading: Diese BU führt die Tätigkeiten der Planung und Energiebilanzierung von Stromerzeugungsanlagen, der Optimierung des Portfolios zur Deckung des von der BU Verkauf mitgeteilten Bedarfs und des Handels auf den Energiemärkten (Strom, Gas und Zertifikate) durch.

Netze: Die Wertschöpfungskette umfasst die Verteilung von Strom und Gas und die entsprechende technisch-operationelle Betreibung der Verteilungsnetze und Anschlüsse.

Wärme und Dienstleistungen: Die Wertschöpfungskette ist hauptsächlich auf den Verkauf von Wärme und Strom ausgerichtet, die in Kraft-Wärme-Koppelungsanlagen erzeugt werden. Der Verkauf von Wärme aus Kraft-Wärme-Koppelungsanlagen erfolgt über Fernwärmenetze.

Smart Region: Die Wertschöpfungskette ist hauptsächlich auf die Erhöhung der Energieeffizienz ausgerichtet.

Corporate-Aktivitäten: Zu den Corporate-Aktivitäten gehören die Weisungs-, Koordinierungs- und Kontrolltätigkeiten wie die Geschäftsentwicklung, die strategische Ausrichtung, Planung und Kontrolle, die Finanzverwaltung und die Koordinierung der Tätigkeiten der Gruppe; zentrale Dienstleistungen zur Unterstützung des Geschäfts und der betrieblichen Tätigkeiten (z.B. Verwaltungs- und Buchhaltungsdienste, Rechtsberatung, Beschaffungswesen, Personalverwaltung, Informationstechnologie, Kommunikation usw.), die von der Muttergesellschaft aufgrund von entsprechenden Dienstleistungsverträgen zwischen den einzelnen Unternehmen erbracht werden.

2.2. Instrumente der Corporate Governance

Die Gesellschaft hat, wie in der Satzung vorgesehen, gemäß Art. 2380 ff. des italienischen Zivilgesetzbuches das traditionelle Verwaltungs- und Kontrollsystem eingeführt, das einen Verwaltungsrat und einen Überwachungsrat vorsieht.

Gesellschafterversammlung

Die ordentliche Gesellschafterversammlung:
- genehmigt den Jahres- und Halbjahresabschluss;
- bestellt die Mitglieder, den Vorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats, beruft sie ab und legt deren Vergütung fest;
- bestellt die Mitglieder des Überwachungsrats und den Vorsitzenden, beruft sie ab und legt deren Vergütung fest;
- ernennt die Stelle, die mit der Durchführung der gesetzlichen Abschlussprüfung beauftragt ist;
- beschließt über die Zuständigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats und des Überwachungsrats;
- genehmigt die vom Verwaltungsrat ausgearbeiteten mehrjährigen Industrie-, Finanz- und Investitionspläne der Gesellschaft und der Gruppe mit mittel- bis langfristigem Zeithorizont (wobei unter „Gruppe“ die Gesellschaft und die von ihr gemäß Art. 2359 des italienischen Zivilgesetzbuches kontrollierten Gesellschaften zu verstehen sind), wobei die Verantwortung des Verwaltungsrats für die vorgenommenen Handlungen in jedem Fall unberührt bleibt;
- genehmigt die vom Verwaltungsrat beschlossenen strategischen Geschäfte der Gruppe, sofern diese nicht bereits in den von ihr genehmigten Plänen vorgesehen sind;
- legt die Häufigkeit und die Modalitäten fest, nach denen der Verwaltungsrat den Gesellschaftern innerhalb der in der Satzung vorgesehenen Grenzen und nach den dort festgelegten Modalitäten bestimmte Informationen zu erteilen hat;
- gibt Leitlinien für die Bestellung der Vorsitzenden der Verwaltungsorgane der Referenzgesellschaften der einzelnen Business Units der Gesellschaft vor;
- genehmigt unter Beachtung der Satzungsbestimmungen die Übertragung von Aktien in den vorgesehenen Fällen.

Die außerordentliche Versammlung beschließt Satzungsänderungen, die Bestellung, den Ersatz und die Befugnisse der Insolvenzverwalter sowie jede andere Angelegenheit, die ausdrücklich von Gesetzes wegen in ihren Zuständigkeitsbereich fällt.

Verwaltungsrat

Satzungsgemäß steht die ordentliche und außerordentliche Geschäftsführung ausschließlich dem Verwaltungsrat zu, der befugt ist, alle Handlungen vorzunehmen, die er zur Verwirklichung und Erreichung des Gesellschaftszwecks für zweckmäßig erachtet; ausgenommen sind lediglich jene Handlungen, die das Gesetz oder die Satzung zwingend der Gesellschafterversammlung vorbehalten.

Der Verwaltungsrat ist ferner für Beschlüsse in folgenden Angelegenheiten zuständig:

(i) Festlegung der Mitglieder des Verwaltungsrats, die zur Vertretung der Gesellschaft befugt sind;
(ii) Ausarbeitung von Vorschlägen zur Anpassung der Satzung an gesetzliche Bestimmungen, wobei die diesbezügliche Beschlusszuständigkeit der Gesellschafterversammlung unberührt bleibt.

Die Satzung sieht zudem als eine der Befugnisse des Verwaltungsrats die Möglichkeit vor, unter Beachtung der in Art. 2381 des italienischen Zivilgesetzbuches festgelegten Grenzen eigene Zuständigkeiten auf eines der auf Vorschlag der Autonomen Provinz Bozen bestellten Verwaltungsratsmitglieder, das nicht den Vorsitz innehat und als Geschäftsführer bezeichnet wird, zu übertragen.

Dem Vorsitzenden des Verwaltungsrats und dem Geschäftsführer obliegt die gesetzliche Vertretung der Gesellschaft gegenüber Dritten wie auch vor jeglicher Gerichts-, Finanz- oder Verwaltungsbehörde. Zu diesem Zweck ist jeder von ihnen befugt, Sonderbevollmächtigte für bestimmte Handlungen oder Kategorien zu bestellen und die Beschlüsse des Verwaltungsrats umzusetzen.

Überwachungsrat

Satzungsgemäß werden die Mitglieder des Überwachungsrats nach bestimmten Kriterien bestellt. Die Überwachungsratsmitglieder bleiben drei Geschäftsjahre im Amt und können wiedergewählt werden.

Der Überwachungsrat/Einzelüberwacher wacht über die Einhaltung des Gesetzes und der Satzung, die Beachtung der Grundsätze ordnungsgemäßer Verwaltung und insbesondere über die Angemessenheit der von der Gesellschaft eingeführten Organisations-, Verwaltungs- und Buchhaltungsstruktur sowie über deren tatsächliches Funktionieren.

Geschäftsführer und Generaldirektor

Die Bestellung und Abberufung des Generaldirektors der Gesellschaft obliegt dem Verwaltungsrat. Satzungsgemäß werden die Ämter des Geschäftsführers und des Generaldirektors von derselben Person bekleidet. Der Generaldirektor der Muttergesellschaft koordiniert und leitet über die Verwaltungs- und Leitungsorgane der Gruppengesellschaften deren Geschäftsführung – in den gesetzlichen Grenzen, im Einklang mit der Satzung und im Rahmen der ihm vom Verwaltungsrat übertragenen Befugnisse –, um eine abgestimmte und einheitliche Tätigkeit auf Gruppenebene zu gewährleisten sowie die Umsetzung der Leitlinien, die Konsolidierung der Gruppe und die Erreichung der in den Industrieplänen festgelegten Ergebnisziele sicherzustellen.

Der Generaldirektor der Alperia AG, der zugleich Mitglied des Verwaltungsrats ist, erläutert die Leitlinien jeweils in den Verwaltungsorganen der einzelnen Tochtergesellschaften, gegebenenfalls unter Einbeziehung der Direktoren der Business Units, die für die operative Leitung wesentlicher und zusammenhängender Geschäftsbereiche innerhalb der Gruppe verantwortlich sind.

Vizegeneraldirektor

Der Vizegeneraldirektor der Muttergesellschaft ist dem Generaldirektor hierarchisch unterstellt, verfügt jedoch über ein hohes Maß an Eigenständigkeit. Aus organisatorischer Sicht bilden Generaldirektor und Vizegeneraldirektor gemeinsam die Generaldirektion der Alperia AG. Der Vizegeneraldirektor beaufsichtigt verschiedene technische, administrative und finanzielle Unternehmensbereiche, darunter Legal & Corporate

Affairs, Risk Management, Administration & Finance, Facility Management, Procurement & Logistics sowie M&A & Structured Finance. Er ist zugleich Mitglied des Verwaltungsrats.

Führungsspitze

Es wird darauf hingewiesen, dass die Gesellschaft – unabhängig von der arbeitsrechtlichen Einstufung – folgende Personen als „Personen in Spitzenposition" („Führungsspitzen") im Sinne von Art. 5 Abs. 1 Buchst. a) des Gv.D. Nr. 231/2001 betrachtet: die Verwaltungsratsmitglieder, den Generaldirektor und den Vizegeneraldirektor, die Leiter der einzelnen Organisationseinheiten, die im Organigramm als „Direktoren" ausgewiesen sind, sowie die Personen, denen für die Zwecke des Gv.D. Nr. 231/2001 relevante Vollmachten erteilt bzw. Befugnisse übertragen wurden (Anhang D – Organigramm).

Ausschüsse

Im Einklang mit der von den Gesellschaftern der Alperia AG in der Gesellschafterversammlung vom 8. Juni 2026 zum Ausdruck gebrachten Ausrichtung wurden innerhalb des Verwaltungsrats folgende Ausschüsse eingerichtet, die sich jeweils aus 4 (vier) nicht geschäftsführenden Mitgliedern zusammensetzen:

- der *Kontroll-, Risiko- und Nachhaltigkeitsausschuss*, der den Verwaltungsrat mit vorbereitenden, beratenden und Vorschlagsfunktionen bei den Bewertungen und Entscheidungen in Bezug auf das interne Kontrollsystem, das Risikomanagement und die Nachhaltigkeit unterstützt und zur wirksamen Integration dieser Bereiche in die Entscheidungs- und Organisationsprozesse der Gesellschaft und der Gruppe beiträgt;
- der *Ernennungs- und Vergütungsausschuss*, der Auswahl- und Vorschlagsfunktionen hinsichtlich der Bestellung der Verwaltungs- und Kontrollorgane der Gesellschaften wahrnimmt, die von der Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden oder an denen sie direkt oder indirekt beteiligt ist, sowie – zur Gewährleistung einer einheitlichen Behandlung – hinsichtlich der Festlegung der entsprechenden Vergütungen.

Rechnungsprüfungsgesellschaft

Die Rechnungsprüfung der Gesellschaft wird von einer Prüfungsgesellschaft durchgeführt, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt und im Register der Abschlussprüfer eingetragen ist, das von der Börsenaufsichtsbehörde Consob geführt wird.

Mit der Ausgabe von an der irischen Börse notierten Anleihen hat sich zudem der Status der Alperia AG geändert: Die Gesellschaft gilt nunmehr als Unternehmen von öffentlichem Interesse (ital. „ente di interesse pubblico", im Folgenden „EIP") im Sinne des Gv.D. Nr. 39/2010, geändert durch das Gv.D. vom 17. Juli 2016, Nr. 135 zur Umsetzung der Richtlinie 2014/56/EG.

2.3. Corporate-Governance-System von Alperia

Die Gesellschaft hat eine Reihe von Corporate-Governance-Instrumenten eingeführt, die das ordnungsgemäße Funktionieren der Gesellschaft gewährleisten und sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- Die Satzung: Sie enthält unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften verschiedene Regelungen zur Führung der Gesellschaft, die eine ordnungsgemäße Ausübung der Leitungstätigkeit gewährleisten sollen.

- Corporate-Governance-Regeln und internes Kontrollsystem: Alperia hat sich Corporate-Governance-Regeln gegeben und ein internes Kontrollsystem eingerichtet.

- System der Vollmachten und Befugnisse: Es legt spezifische Vollmachten, die Gesellschaft zu vertreten und rechtsverbindlich zu verpflichten, fest und bestimmt durch die Übertragung von Befugnissen die Zuständigkeiten in den Bereichen Qualität, Umweltschutz und Sicherheit. Die Aktualisierung des Systems der Vollmachten und Befugnisse erfolgt anlässlich der Überprüfung bzw. Änderung des/der Bereichs/Direktion und/oder von Dienstanweisungen oder auf Hinweis einzelner Abteilungen/Direktionen des Unternehmens.

- Dienstleistungsverträge zwischen der Alperia AG und den abhängigen Gesellschaften: Diese regeln die konzerninternen Dienstleistungen vertraglich und schaffen Transparenz hinsichtlich des Gegenstands der erbrachten Leistungen und der entsprechenden Vergütungen.

- System der Verfahren, Leitlinien und internen Regelungen: Alperia hat zur klaren und wirksamen Regelung ihrer wesentlichen Prozesse ein System von Verfahren und Leitlinien eingeführt. Alperia hat sich zudem eigene Geschäftsordnungen für die Arbeitsweise der Ausschüsse gegeben.

- Integriertes Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitssystem: Es umfasst sämtliche Dokumente, in denen die Prozesse zur Erfüllung der Qualitäts-, Umwelt- und Sicherheitsanforderungen beschrieben sind.

- Ethikkodex*:* Dieser legt die ethischen und deontologischen Grundsätze fest, die Alperia als ihre eigenen anerkennt und deren Einhaltung sie von all jenen einfordert, die für die Verfolgung der Zwecke der Gesellschaft tätig sind. Der Ethikkodex enthält unter anderem die Leitlinien und Verhaltensprinzipien zur Verhinderung der Straftaten gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 und verweist ausdrücklich auf das Modell, dessen integrierender Bestandteil er ist, als ein nützliches Instrument für ein gesetzeskonformes Handeln.

Sämtliche von Alperia angewandten Corporate-Governance-Instrumente, die oben kurz zusammengefasst sind, ermöglichen es, für alle Tätigkeiten nachzuvollziehen, wie die Entscheidungen der Gesellschaft gebildet und umgesetzt werden (vgl. Art. 6 Abs. 2 Buchst. b) des Gv.D. Nr. 231/2001).

Das vorgenannte System der internen Dokumentation sowie die ständige Aufsicht durch die zuständigen Behörden stellen zudem ein wertvolles Instrument zur Verhinderung rechtswidriger Verhaltensweisen im Allgemeinen dar, einschließlich derjenigen, die in den besonderen Vorschriften über die verwaltungsrechtliche Haftung der Körperschaften vorgesehen sind.

2.4. Internes Kontrollsystem

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

Das interne Kontrollsystem besteht aus einer Gesamtheit von Regeln, Verfahren und Organisationsstrukturen, die darauf ausgerichtet sind, die Einhaltung der Unternehmensstrategien und die Erreichung der folgenden Zwecke zu überwachen:
(i) Wirksamkeit und Effizienz der Prozesse und betrieblichen Tätigkeiten (Verwaltung, Produktion, Vertrieb usw.);
(ii) Qualität und Zuverlässigkeit der wirtschaftlichen und finanziellen Informationen;
(iii) Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen sowie der internen Vorschriften und Verfahren;
(iv) Sicherung des Werts der Vermögenswerte und des Gesellschaftsvermögens sowie Schutz vor Verlusten.

Die wichtigsten Organe und Bereiche, die derzeit für die Kontroll-, Überwachungs- und Aufsichtsprozesse in der Gesellschaft und in der Gruppe verantwortlich sind, sind:
- Verwaltungsrat
- Kontroll-, Risiko- und Nachhaltigkeitsausschuss
- Internal Audit
- Risk Management
- Aufsichtsstelle im Sinne des Gv.D. Nr. 231/2001

2.5. Organisatorischer Aufbau

Dem organisatorischen Aufbau der Gesellschaft kommt für die Umsetzung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 grundlegende Bedeutung zu.
Die Organisationsstruktur der Alperia AG ist im Organigramm dargestellt, spiegelt sich jedoch auch in allen übrigen internen Organisationsinstrumenten wider (z. B. Verfahren, Organisationshandbuch, Stellenbeschreibungen, Organisationsmitteilungen). Darin werden die Aufgaben, Tätigkeitsbereiche und Zuständigkeiten der Direktionen bzw. der wichtigsten Abteilungen festgelegt, in die sich die Gesellschaft gliedert.

2.6. Beziehungen innerhalb der Gruppe

Unter Beachtung der Grundsätze ordnungsgemäßer Gesellschafts- und Unternehmensführung übt die Alperia AG als Holdinggesellschaft in bestimmten Bereichen die Leitungs- und Koordinierungstätigkeit im Sinne der Art. 2497 ff. des italienischen Zivilgesetzbuches gegenüber den konsolidierten bzw. abhängigen Gesellschaften aus. Diese Tätigkeit soll eine koordinierte Führung der Gruppengesellschaften im Gesamtinteresse der Gruppe gewährleisten und die Nutzung der Synergien ermöglichen, die sich aus der gemeinsamen Gruppenzugehörigkeit ergeben.

Im Rahmen der Leitungs- und Koordinierungstätigkeit erbringt Alperia zentral Dienstleistungen zugunsten der Gruppengesellschaften. Die Erbringung dieser Dienstleistungen ist in entsprechenden Dienstleistungsverträgen geregelt. Diese enthalten die Standardvertragsklauseln (Gegenstand, Laufzeit usw.), die wesentlichen Merkmale der Dienstleistungen sowie die Kriterien, nach denen Alperia den Gruppengesellschaften die direkten und indirekten Kosten sowie die für die Erbringung der Dienstleistungen getragenen Auslagen weiterberechnet.[13]

Die Alperia AG erbringt für die abhängigen Gesellschaften beispielsweise Leistungen in folgenden Bereichen: Rechtsberatung; Gesellschaftssekretariat; Verwaltung, Finanzen und Controlling (einschließlich steuerlicher Unterstützung); Risikomanagement; Marketing und Corporate Communication; Strategie; Personalmanagement; Internal Audit; HSE (Health, Safety and Environment); IT; Beschaffung, Facility Management und allgemeine Dienste; Ingenieurwesen.

Bei der Erbringung dieser Dienstleistungen werden auch die Besonderheiten der einzelnen abhängigen Gesellschaft berücksichtigt, die einige der genannten Dienstleistungen weiterhin mit eigenem Personal erbringen kann.

In den wichtigsten Phasen der Leistungserbringung sind verschiedene Abstimmungen zwischen der anfordernden Abteilung bzw. Gesellschaft und den zuständigen Abteilungen vorgesehen.

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

KAPITEL 3 - DAS ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL UND DIE BEI SEINER ERSTELLUNG ANGEWANDTE METHODIK

3.1. Vorbemerkung und Funktion des Modells

Die Einführung eines Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 ist nicht nur ein Grund für den Ausschluss der Haftung der Gesellschaft für die Begehung der im Dekret genannten Straftaten, sondern auch ein Akt sozialer Verantwortung der Gesellschaft, der allen Stakeholdern zugutekommt: Manager, Mitarbeitenden, Gläubigern und allen anderen Personen, deren Interessen mit dem Unternehmen verbunden sind.

Alperia beabsichtigt, eine Unternehmenskultur zu festigen und zu verbreiten, die von folgenden Grundsätzen geprägt ist:

- Legalität, da kein rechtswidriges Verhalten - auch wenn es im Interesse oder zum Vorteil der Gesellschaft erfolgt - als vereinbar mit der von der Gesellschaft angewandten Politik gelten kann;
- Kontrolle, die alle Phasen der Entscheidungsfindung und der operativen Tätigkeit der Gesellschaft prägen muss, im vollen Bewusstsein der Risiken, die sich aus der möglichen Begehung von Straftaten ergeben.

Die vorgenannten Ziele werden durch ein kohärentes System von Grundsätzen, Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollverfahren sowie Bestimmungen umgesetzt, die das von der Gesellschaft erstellte und eingeführte Modell bilden. Das Modell hat folgende Zielsetzungen:

- Sensibilisierung aller Personen, die in unterschiedlicher Eigenschaft mit der Gesellschaft zusammenarbeiten (Mitarbeitende, externe Mitarbeiter*innen, Lieferanten usw.) und von denen verlangt wird, bei den im Interesse von Alperia ausgeübten Tätigkeiten ein korrektes und transparentes Verhalten an den Tag zu legen, das mit den ethischen Werten im Einklang steht, an denen sich die Gesellschaft bei der Verfolgung ihres Gesellschaftszwecks orientiert, und das geeignet ist, dem Risiko der Begehung der im Dekret genannten Straftaten vorzubeugen;
- Schaffung des Bewusstseins bei den vorgenannten Personen, dass sie im Fall eines Verstoßes gegen die von der Gesellschaft erlassenen Vorschriften – neben den straf- und verwaltungsrechtlichen Sanktionen, die gegen sie verhängt werden können – auch mit disziplinarrechtlichen Folgen rechnen müssen
- Einrichtung bzw. Verstärkung von Kontrollen, die es Alperia ermöglichen, der Begehung haftungsbegründender Straftaten durch Personen in Spitzenposition oder durch die ihrer Leitung oder Aufsicht unterstehenden Personen vorzubeugen oder rechtzeitig einzugreifen, um diese zu unterbinden;
- Ermöglichung eines rechtzeitigen Eingreifens der Gesellschaft durch die Überwachung der sensiblen Tätigkeitsbereiche, um die Begehung der Straftaten zu verhindern oder ihr entgegenzuwirken und Verhaltensweisen, die gegen das Modell verstoßen, zu ahnden;
- Gewährleistung der Integrität der Gesellschaft durch Erfüllung der in Art. 6 des Dekrets ausdrücklich vorgesehenen Anforderungen;
- Verbesserung der Effizienz und Transparenz bei der Ausübung der betrieblichen Tätigkeiten
- Schaffung eines vollen Bewusstseins beim potenziellen Straftäter, dass die Begehung einer Straftat von der Gesellschaft entschieden missbilligt wird und nicht nur gegen die Rechtsvorschriften, sondern auch gegen die ethischen Grundsätze verstößt, an die sich die Gesellschaft zu halten gedenkt – auch wenn sie daraus scheinbar einen Vorteil ziehen könnte.

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

Die von der Alperia AG gewählte Methodik (Anhang B) für die Ermittlung und Aktualisierung der Risiken im Zusammenhang mit den relevanten Straftatbeständen sowie für die Erstellung und Aktualisierung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells gemäß Gv.D. Nr. 231/2001 soll die Qualität und Aussagekraft der Ergebnisse hinsichtlich Organisation, Festlegung der operativen Vorgehensweise, Gliederung in Phasen und Aufteilung der Zuständigkeiten auf die verschiedenen Unternehmensbereiche gewährleisten.

Die diesem Modell 231 beigefügte Risikoanalyse (Anhang B3) beschreibt die Ermittlung und Analyse der potenziell risikobehafteten Tätigkeiten und Bereiche durch die Identifizierung externer und interner Risikofaktoren auf Ebene der einzelnen Geschäfts- und Unterstützungsprozesse sowie die Bewertung und Messung der entsprechenden Risiken. Darin sind alle Unternehmenstätigkeiten und -prozesse erfasst, die als „sensibel“ eingestuft werden (im Folgenden „sensible Prozesse“ und „sensible Tätigkeiten“).

3.3. Aufbau des Modells

Das Modells gliedert sich wie folgt:

- (i) Allgemeiner Teil: Er beschreibt den gesetzlichen Bezugsrahmen und regelt die Funktionsweise des eingeführten Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollsystems zur Verhinderung der haftungsbegründenden Straftaten insgesamt,

- (ii) Sonderteile: Sie ergänzen den Allgemeinen Teil und enthalten insbesondere:
  - die im Dekret genannten Straftatbestände, welche die Gesellschaft aufgrund der Merkmale ihrer Tätigkeit als relevant erachtet hat;
  - die in der Gesellschaft bestehenden sensiblen Prozesse/Tätigkeiten im Hinblick auf die im vorstehenden Punkt genannten Straftatbestände sowie die entsprechenden Kontrollstandards.

Keine Bestimmung der internen Regelungen kann in irgendeinem Fall die Nichteinhaltung der Vorschriften dieses Modells rechtfertigen.

3.4. Verhältnis zwischen Modell und Ethikkodex

Ergänzend zu den im Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Kontrollinstrumenten hat die Gesellschaft einen Ethikkodex (Anhang E) eingeführt. Er ist Ausdruck eines Unternehmensumfelds, in dem es vorrangiges Ziel ist, den Bedürfnissen und Erwartungen der Stakeholder der Gruppe (z. B. Mitarbeitende, Kunden, Berater*innen, Lieferanten) bestmöglich gerecht zu werden.

Der Ethikkodex soll unter anderem ein hohes Maß an Professionalität fördern und Verhaltensweisen verhindern, die den Interessen der Gesellschaft zuwiderlaufen, gegen Gesetze verstoßen oder im Widerspruch zu den Werten stehen, welche die Gesellschaft und die Gruppe, der sie angehört, wahren und fördern wollen.

Der Ethikkodex richtet sich an die Mitglieder der Gesellschaftsorgane, an alle Mitarbeitenden der Gruppe auf allen Ebenen sowie an alle, die dauerhaft oder vorübergehend Beziehungen zur Gruppe unterhalten.

Daher ist der Ethikkodex als wesentliches Fundament des Modells zu betrachten, da beide zusammen ein systematisches Gefüge interner Vorschriften bilden, das auf die Verbreitung einer von Ethik und unternehmerischer Transparenz geprägten Kultur abzielt und einen zentralen Bestandteil des Kontrollsystems darstellt. Die Verhaltensregeln der beiden Dokumente ergänzen sich gegenseitig, auch wenn Ethikkodex und Modell unterschiedlichen Zwecken dienen:

– Der Ethikkodex ist ein eigenständig anwendbares Instrument, mit dem die Gesellschaft allgemeine Grundsätze regelkonformen unternehmerischen Handelns zum Ausdruck bringt, zu denen sie sich bekennt und deren Einhaltung sie von allen verlangt;
– Das Modell hingegen erfüllt spezifische Vorgaben des Dekrets zur Verhinderung bestimmter Arten von Straftaten, die – wenn sie scheinbar zum Vorteil der Gesellschaft begangen werden – eine verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaft nach dem Dekret begründen können.

3.5. Für die Gesellschaft relevante Straftaten

Die Einführung des Modells als Instrument, welches das Verhalten der innerhalb der Gesellschaft tätigen Personen lenken und auf allen Unternehmensebenen ein von Legalität und Korrektheit geprägtes Verhalten

fördern kann, wirkt sich positiv auf die Verhinderung jeder in der Rechtsordnung vorgesehenen Straftat oder sonstigen rechtswidrigen Handlung aus.

In Anbetracht der Analyse des Unternehmenskontexts, der von der Gesellschaft ausgeübten Tätigkeit und der sensiblen Bereiche (Bereiche, in denen potenziell Straftaten begangen werden können) wurden jedoch – im Einklang mit der durchgeführten Risikoanalyse – nur jene Straftaten als relevant erachtet und im Modell eigens behandelt, die Gegenstand der einzelnen Sonderteile sind. Für die genaue Auflistung wird auf die Sonderteile verwiesen.

3.6. Einführung, Aktualisierung und Anpassung des Modells

3.6.1. Zuständigkeit

Der Verwaltungsrat ist ausschließlich für die Einführung, Änderung, Ergänzung, Aktualisierung und/oder Anpassung des Modells zuständig.
Um zu gewährleisten, dass Änderungen des Modells rechtzeitig und wirksam erfolgen, genehmigt der Verwaltungsrat die Vorschläge zur Anpassung und Aktualisierung des Modells, die sich beispielsweise aus den folgenden Faktoren ergeben:

- Änderungen beschreibender Art;
- Gesetzesänderungen bezüglich der verwaltungsrechtlichen Haftung der Körperschaften;
- Ermittlung neuer sensibler Tätigkeiten oder Änderung der bereits ermittelten, gegebenenfalls auch im Zusammenhang mit der Aufnahme neuer Unternehmenstätigkeiten;
- Feststellung von Mängeln bzw. Lücken in den Bestimmungen des Modells im Rahmen von Wirksamkeitsprüfungen;
- Änderungen organisatorischer Art.

Unter Änderungen „beschreibender Art“ sind Elemente und Informationen zu verstehen, die sich aus Beschlüssen des Verwaltungsrats (z. B. zur Neufestlegung des Organigramms) oder aus Maßnahmen entsprechend befugter Unternehmensabteilungen (z. B. neue Betriebsabläufe) ergeben.

3.6.2. Überprüfung und Kontrolle des Modells

Im Rahmen der ihr gemäß Art. 6 Abs. 1 Buchst. b) und Art. 7 Abs. 4 Buchst. a) des Dekrets übertragenen Zuständigkeiten verfügt die Aufsichtsstelle jedenfalls über klar umrissene Aufgaben und Befugnisse in Bezug auf die Betreuung, Weiterentwicklung und Förderung der laufenden Aktualisierung des Modells.

Zu diesem Zweck richtet sie Anmerkungen und Vorschläge zur Organisation und zum Kontrollsystem an die zuständigen Unternehmensabteilungen oder, in Fällen von besonderer Tragweite, an den Verwaltungsrat.

Die Aufsichtsstelle ist verpflichtet, dem Überwachungsrat Bericht zu erstatten und dem Verwaltungsrat im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit festgestellte Tatsachen, Umstände oder organisatorische Mängel, die die Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit einer Änderung oder Ergänzung des Modells erkennen lassen, unverzüglich schriftlich zu melden.

3.6.3. Aktualisierung und Anpassung

Wie oben erläutert, muss das Modell angepasst werden, wenn sich die Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit einer Aktualisierung ergibt, beispielsweise infolge von:

- Verstößen gegen die Vorschriften des Modells oder deren Umgehung, die seine Unwirksamkeit oder mangelnde Eignung zur Verhinderung der Straftaten im Sinne des Gv.D. Nr. 231/2001 gezeigt haben;
- wesentlichen Änderungen des organisatorischen Aufbaus der Gesellschaft und/oder der Art und Weise, wie die Unternehmenstätigkeiten ausgeübt werden (z. B. nach dem Erwerb eines Betriebszweigs);

- für die Gesellschaft relevanten Änderungen des gesetzlichen Bezugsrahmens (z. B. durch die Einführung neuer haftungsbegründender Straftatbestände);
- Mängeln, die bei den durchgeführten Kontrollen festgestellt wurden.

Die zur Umsetzung dieses Modells eingeführten operativen Verfahren werden von den zuständigen Abteilungen geändert, wenn sie sich für die ordnungsgemäße Umsetzung der Bestimmungen des Modells als unwirksam erweisen. Die zuständigen Abteilungen nehmen außerdem die erforderlichen Änderungen oder Ergänzungen der operativen Verfahren vor, um etwaige Überarbeitungen des Modells umzusetzen.

Die Aufsichtsstelle ist laufend über die Aktualisierung und Einführung neuer operativer Verfahren zu informieren.

Das Modell wird in jedem Fall alle drei Jahre einem durch Beschluss des Verwaltungsrats einzuleitenden Revisionsverfahren unterzogen.

3.7. Ausweitung der Grundsätze des Modells auf verbundene Beteiligungsgesellschaften, Konsortien und Joint Ventures

Die von der Gesellschaft benannten oder bestellten Vertreter in den Gesellschaftsorganen der Beteiligungsgesellschaften, Konsortien und Joint Ventures sind verpflichtet, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeit die Grundsätze und Inhalte des Modells zu fördern.

KAPITEL 4 – DIE AUFSICHTSSTELLE IM SINNE DES GV.D. NR. 231/2001

4.1 Die Aufsichtsstelle der Alperia AG

Gemäß Art. 6 Abs. 1 Buchst. a) und b) des Gv.D. Nr. 231/2001 kann die Körperschaft von der Haftung für Straftaten, die von den in Art. 5 des Dekrets genannten Personen begangen wurden, befreit werden, wenn das Leitungsorgan unter anderem:

- Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle eingeführt und wirksam umgesetzt hat, die geeignet sind, Straftaten der begangenen Art zu verhindern;
- die Aufgabe, das Funktionieren und die Einhaltung der Modelle zu überwachen und für deren Aktualisierung zu sorgen[14], einem Organ der Körperschaft übertragen hat, das über eigenständige Initiativ- und Kontrollbefugnisse verfügt.

Diesem innerhalb der Gesellschaft eingerichteten Organ wird die Aufgabe übertragen, laufend die umfassende und wirksame Umsetzung des Modells sowie seine Einhaltung durch die Adressaten zu überwachen und für seine Aktualisierung zu sorgen, um seine Wirksamkeit bei der Verhinderung von Straftaten und rechtswidrigen Handlungen zu verbessern.

Die Übertragung der oben genannten Aufgaben auf ein mit eigenständigen Initiativ- und Kontrollbefugnissen ausgestattetes Organ sowie deren ordnungsgemäße und wirksame Wahrnehmung stellen daher eine unerlässliche Voraussetzung für den im Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Haftungsausschluss dar.

Nach den Leitlinien von Confindustria[15] sollte die Aufsichtsstelle folgende Anforderungen erfüllen:

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

Die Anforderungen der Autonomie und Unabhängigkeit setzen voraus, dass die Aufsichtsstelle von operativen Aufgaben entbunden ist, die sie an operativen Entscheidungen und Tätigkeiten beteiligen und dadurch die Objektivität ihrer Beurteilungen beeinträchtigen könnten. Diese Anforderungen werden außerdem durch die unmittelbare Berichterstattung der Aufsichtsstelle an die oberste Unternehmensleitung sowie durch die

[14] Der erläuternde Bericht zum Gv.D. Nr. 231/2001 führt hierzu aus: „Die Körperschaft (…) muss außerdem die tatsächliche Funktionsfähigkeit der Modelle und damit deren Einhaltung überwachen: Um eine größtmögliche Wirksamkeit des Systems zu gewährleisten, ist zu diesem Zweck vorgesehen, dass sich die Gesellschaft einer intern einzurichtenden Struktur bedient (um leichtfertige Manöver zu vermeiden, mit denen sich die Gesellschaft durch den Rückgriff auf willfährige Organe im Voraus einen Legitimitätsnachweis für ihr Handeln verschaffen könnte, und vor allem um ein echtes Eigenverschulden der Körperschaft zu begründen), die mit eigenständigen Befugnissen ausgestattet und eigens mit diesen Aufgaben betraut ist (…). Besondere Bedeutung kommt der Festlegung einer Informationspflicht gegenüber dem genannten internen Kontrollorgan zu, um dessen operative Funktionsfähigkeit zu gewährleisten (…).

[15] Die Leitlinien von Confindustria führen hierzu aus: „Die Anforderungen, die das im Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Organ zur wirksamen Erfüllung seiner Aufgaben erfüllen muss und daher bei dem Organ gegeben sein müssen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Autonomie und Unabhängigkeit: Diese Eigenschaften werden dadurch erreicht, dass das Organ als Stabsstelle auf möglichst hoher Hierarchieebene angesiedelt wird und an die oberste operative Unternehmensleitung bzw. an den Verwaltungsrat in seiner Gesamtheit berichtet.
- Professionalität: Dieses Merkmal bezieht sich auf das Rüstzeug an Instrumenten und Techniken, über das das Organ verfügen muss, um die ihm übertragene Tätigkeit wirksam ausüben zu können. Es handelt sich um Fachtechniken, wie sie bei „inspektiven" Tätigkeiten, aber auch bei der beratenden Analyse von Kontrollsystemen sowie im rechtlichen und insbesondere strafrechtlichen Bereich eingesetzt werden. Dabei ist beispielsweise zu denken an: statistische Stichprobenverfahren; Techniken zur Analyse und Bewertung von Risiken sowie Maßnahmen zu deren Eindämmung (Genehmigungsverfahren, Funktionstrennung usw.); Ablaufdiagramme von Verfahren und Prozessen zur Ermittlung von Schwachstellen; Interviewtechniken und die Ausarbeitung von Fragebögen; Grundkenntnisse der Psychologie; Methoden zur Aufdeckung von Betrug usw. Diese Techniken können nachträglich eingesetzt werden, um festzustellen, wie es zu einer Straftat der betreffenden Art kommen konnte und wer sie begangen hat (prüfender Ansatz), vorbeugend, um bei der Gestaltung des Modells und seinen späteren Änderungen die Maßnahmen zu treffen, die am besten geeignet sind, die Begehung dieser Straftaten mit hinreichender Sicherheit zu verhindern (beratender Ansatz), oder laufend, um zu überprüfen, ob das tägliche Verhalten tatsächlich den festgelegten Regeln entspricht.
- Kontinuität der Tätigkeit: Um die wirksame Umsetzung eines so umfassenden und komplexen Modells wie des hier dargestellten zu gewährleisten, ist vor allem in großen und mittleren Unternehmen eine eigene Struktur erforderlich, die sich ausschließlich und in Vollzeit der Aufsicht über das Modell widmet und – wie bereits erwähnt – keine operativen Aufgaben wahrnimmt, die sie zu Entscheidungen mit wirtschaftlichen bzw. finanziellen Auswirkungen veranlassen könnten.".

Bereitstellung der für ihre Tätigkeit erforderlichen finanziellen Mittel im Rahmen der jährlichen Budgetplanung gewährleistet.

Im Übrigen stellen die Leitlinien von Confindustria klar, dass „bei gemischter Zusammensetzung des Organs oder bei Besetzung mit internen Mitgliedern der Grad der Unabhängigkeit des Organs in seiner Gesamtheit zu bewerten ist, da von den internen Mitgliedern keine vollständige Unabhängigkeit von der Körperschaft verlangt werden kann".

Unter der Anforderung der Professionalität ist die Gesamtheit der fachspezifischen theoretischen und praktischen Kenntnisse zu verstehen, die für die wirksame Wahrnehmung der Aufgaben der Aufsichtsstelle erforderlich sind, d. h. die Fachtechniken, die für Kontroll- und Beratungstätigkeiten benötigt werden.

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

Das Gv.D. Nr. 231/2001 enthält keine Vorgaben zur Zusammensetzung der Aufsichtsstelle[16].

Aus diesem Grund hat sich Alperia für eine Lösung entschieden, die – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Zielsetzungen sowie ihrer Größe und organisatorischen Komplexität – geeignet ist, die Wirksamkeit der von der Aufsichtsstelle durchzuführenden Kontrollen zu gewährleisten: Die Aufsichtsstelle wurde als Kollegialorgan eingerichtet. Ihre Mitglieder wurden aufgrund ihrer fundierten Fachkenntnisse und persönlichen Eigenschaften wie Kontrollfähigkeit, eigenständiges Urteilsvermögen und moralische Integrität ausgewählt.

4.1.1. Allgemeine Grundsätze für die Einsetzung, Bestellung und Ablösung der Aufsichtsstelle

Die Aufsichtsstelle der Gesellschaft wird als Kollegialorgan durch Beschluss des Verwaltungsrats eingesetzt. Der Verwaltungsrat bestimmt den Vorsitz und die Mitglieder der Aufsichtsstelle sowie deren jährliches Budget und die Dauer der Amtszeit.

Bei der Bestellung muss der Verwaltungsrat im Beschluss festhalten, dass er das Vorliegen der Anforderungen der Unabhängigkeit, Autonomie, Ehrbarkeit und Professionalität bei den Mitgliedern der Aufsichtsstelle geprüft hat[17].

Bei Annahme des Amtes erklären die Mitglieder der Aufsichtsstelle, das Modell zur Kenntnis genommen zu haben und den Ethikkodex förmlich anzunehmen. Sie verpflichten sich, die ihnen übertragenen Aufgaben unter Gewährleistung der erforderlichen Kontinuität wahrzunehmen und dem Verwaltungsrat unverzüglich jedes Ereignis zu melden, das sich auf das Fortbestehen der oben genannten Anforderungen auswirken könnte.

Der Wegfall der persönlichen Voraussetzungen bei einem Mitglied der Aufsichtsstelle führt zu dessen sofortigem Ausscheiden aus dem Amt. Bei Amtsverlust, Tod, Rücktritt oder Abberufung eines Mitglieds sorgt der Verwaltungsrat zeitnah für dessen Ersatz.

Nach Ablauf der Amtszeit üben die Mitglieder ihre Aufgaben kommissarisch bis zur Bestellung der neuen Mitglieder der Aufsichtsstelle weiter aus.
Insbesondere muss die Person, die für das Amt als Mitglied der Aufsichtsstelle designiert ist, nach der Genehmigung des Modells oder im Fall einer Neubestellung bei der Amtseinführung eine Erklärung abgeben, in der sie das Fehlen folgender Unwählbarkeitsgründe bestätigt:

[16] Die Leitlinien von Confindustria stellen klar, dass die Regelung des Gv.D. Nr. 231/2001 „keine Vorgaben zur Zusammensetzung der Aufsichtsstelle enthält. Dies ermöglicht die Wahl zwischen einer monokratischen und einer kollegialen Zusammensetzung. Im letzteren Fall können sowohl interne als auch externe Personen zu Mitgliedern der Aufsichtsstelle bestellt werden (…). Auch wenn die Zusammensetzung für den Gesetzgeber grundsätzlich unerheblich zu sein scheint, muss die Wahl zwischen den beiden Lösungen jedoch den vom Gesetz verfolgten Zielen Rechnung tragen und unter Berücksichtigung der Größe und organisatorischen Komplexität der Körperschaft die Wirksamkeit der Kontrollen gewährleisten". Confindustria, Leitlinien, a. a. O., in der im März 2014 aktualisierten endgültigen Fassung.

[17] Zur Notwendigkeit, dass das Verwaltungsorgan bei der Bestellung „das Vorliegen der Anforderungen der Unabhängigkeit, Autonomie, Ehrbarkeit und Professionalität bei den Mitgliedern" feststellt: Gericht Neapel, Ermittlungsrichter, Abt. XXXIII, Beschluss vom 26. Juni 2007.

- Ausübung operativer oder beratender Funktionen innerhalb der Alperia AG oder der Gruppengesellschaften;
- Ehe, Verwandtschaft oder Schwägerschaft bis zum vierten Grad mit Mitgliedern des Verwaltungsrats oder des Überwachungsrats der Gesellschaft oder mit den von der Prüfungsgesellschaft beauftragten Rechnungsprüfern;
- auch nur potenzielle Interessenkonflikte mit der Gesellschaft, welche die für die Rolle und die Aufgaben der Aufsichtsstelle erforderliche Unabhängigkeit beeinträchtigen können;
- direktes oder indirektes Halten von Aktienbeteiligungen in einem Umfang, der die Ausübung eines maßgeblichen Einflusses auf die Gesellschaft ermöglicht;
- auch nicht rechtskräftige Verurteilung oder Urteil über die Anwendung der Strafe auf Antrag der Parteien (sog. Patteggiamento) in Italien oder im Ausland wegen der im Gv.D. Nr. 231/2001 genannten Straftaten oder wegen anderer Straftaten, die sich jedenfalls auf die berufliche Integrität und die Ehrbarkeit auswirken;
- auch nicht rechtskräftige Verurteilung zu einer Strafe, die den – auch vorübergehenden – Ausschluss von öffentlichen Ämtern oder den vorübergehenden Ausschluss von Leitungsämtern in juristischen Personen und Unternehmen nach sich zieht;
- Fehlen der persönlichen Ehrbarkeitsvoraussetzungen, die das gemäß Art. 148 Abs. 4 des TUF (Einheitstext über die Finanzvermittlung) erlassene Ministerialdekret Nr. 162 vom 30. März 2000 für die Mitglieder des Überwachungsrats börsennotierter Gesellschaften vorsieht.

Tritt bei einer bestellten Person nachträglich einer der oben genannten Unwählbarkeitsgründe ein und wird dies durch Beschluss des Verwaltungsrats festgestellt, scheidet diese Person automatisch aus dem Amt aus.

Die Aufsichtsstelle kann sich bei der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben unter ihrer direkten Aufsicht und Verantwortung der Unterstützung aller Abteilungen und Strukturen der Gesellschaft sowie gegebenenfalls externer Berater*innen bedienen und auf deren jeweilige Fachkompetenz zurückgreifen. Auf diese Weise kann die Aufsichtsstelle ein hohes Maß an Professionalität und die erforderliche Kontinuität ihrer Tätigkeit gewährleisten.

Die oben genannten Unwählbarkeitsgründe gelten auch für etwaige externe Berater*innen, die an der Tätigkeit der Aufsichtsstelle und an der Erfüllung ihrer Aufgaben mitwirken.

Insbesondere müssen externe Berater*innen bei Erteilung des Auftrags eine entsprechende Erklärung abgeben, in der sie Folgendes bestätigen:

- das Nichtvorliegen der oben genannten Unwählbarkeitsgründe sowie sonstiger Hinderungsgründe für die Übernahme des Auftrags (z. B. Interessenkonflikte; Verwandtschaftsverhältnisse mit Mitgliedern des Verwaltungsrats, Personen in Spitzenpositionen im Allgemeinen, Mitgliedern des Überwachungsrats der Gesellschaft oder mit den von der Prüfungsgesellschaft beauftragten Rechnungsprüfern usw.);
- dass sie über die im Modell vorgesehenen Bestimmungen und Verhaltensregeln angemessen informiert wurden.

Die Befugnisse der Aufsichtsstelle können ihr nur aus wichtigem Grund (auch im Zusammenhang mit organisatorischen Umstrukturierungen der Gesellschaft) durch entsprechenden Beschluss des Verwaltungsrats entzogen und auf ein anderes Organ übertragen werden.

Als „wichtiger Grund“ für die Abberufung eines Mitglieds der Aufsichtsstelle gelten beispielsweise und nicht abschließend:

- grobe Nachlässigkeit bei der Erfüllung der mit dem Amt verbundenen Aufgaben, etwa die unterlassene Erstellung des jährlichen Informationsberichts oder des zusammenfassenden jährlichen Tätigkeitsberichts, zu denen die Aufsichtsstelle verpflichtet ist, oder die unterlassene Erstellung des Aufsichtsplans;
- eine „unterlassene oder unzureichende Aufsicht“ durch die Aufsichtsstelle im Sinne von Art. 6 Abs. 1 Buchst. d) des Gv.D. Nr. 231/2001, die zu einer Verurteilung der Gesellschaft nach dem Gv.D. Nr. 231/2001 oder zu einem Urteil über die Anwendung der Strafe auf Antrag der Parteien (sog. Patteggiamento) geführt hat;

- bei internen Mitgliedern die Übertragung operativer Funktionen und Zuständigkeiten innerhalb der Unternehmensorganisation, die mit den Anforderungen der „Autonomie und Unabhängigkeit“ sowie der „Kontinuität der Tätigkeit“ der Aufsichtsstelle unvereinbar sind. Jede organisatorische Maßnahme, die das Mitglied betrifft (z. B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Versetzung, Entlassung, Disziplinarmaßnahmen, Bestellung einer neuen verantwortlichen Person), ist in jedem Fall dem Verwaltungsrat zur Kenntnis zu bringen;
- bei externen Mitgliedern schwerwiegende und festgestellte Unvereinbarkeitsgründe, die ihre Unabhängigkeit und Autonomie beeinträchtigen;
- der Wegfall auch nur einer der Wählbarkeitsvoraussetzungen.

Alle Entscheidungen über die Abberufung, Ersetzung oder Suspendierung einzelner Mitglieder oder der gesamten Aufsichtsstelle obliegen ausschließlich dem Verwaltungsrat.

4.2 Funktionen und Befugnisse der Aufsichtsstelle

Die von der Aufsichtsstelle durchgeführten Tätigkeiten können von keinem anderen Organ und keinem anderen Bereich der Gesellschaft beanstandet werden. Die Prüf- und Kontrolltätigkeit der Aufsichtsstelle ist ausschließlich auf die wirksame Umsetzung des Modells ausgerichtet und kann die institutionellen Kontrollfunktionen der Gesellschaft nicht ersetzen.

Der Aufsichtsstelle werden die Initiativ- und Kontrollbefugnisse übertragen, die erforderlich sind, um gemäß Art. 6 des Gv.D. Nr. 231/2001 eine wirksame und effiziente Überwachung des Funktionierens und der Einhaltung des Modells sicherzustellen.

Die Aufsichtsstelle verfügt über eigenständige Initiativ-, Eingriffs- und Kontrollbefugnisse, die sich auf alle Bereiche und Abteilungen der Gesellschaft erstrecken. Diese Befugnisse sind so auszuüben, dass die im Modell und in den entsprechenden Umsetzungsvorschriften vorgesehenen Aufgaben wirksam und rechtzeitig wahrgenommen werden.

Im Einzelnen werden der Aufsichtsstelle zur Wahrnehmung ihrer Funktionen folgende Aufgaben und Befugnisse übertragen[18]:

- Regelung ihrer eigenen Arbeitsweise, auch durch Erlass einer Geschäftsordnung, in der insbesondere die Planung der Tätigkeiten, die Häufigkeit der Kontrollen, die Kriterien und Analyseverfahren sowie die Informationsflüsse aus den betrieblichen Abteilungen geregelt werden (Geschäftsordnung der Aufsichtsstelle). Diese Geschäftsordnung wird dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gebracht;
- Überwachung des Funktionierens des Modells sowohl im Hinblick auf die Verhinderung der Begehung der im Gv.D. Nr. 231/2001 genannten Straftaten als auch hinsichtlich seiner Eignung, etwaige strafbare Verhaltensweisen aufzudecken.

[18] Im Einzelnen lassen sich die Tätigkeiten, die der Aufsichtsstelle obliegen, auch auf der Grundlage der Vorgaben der Art. 6 und 7 des Gv.D. Nr. 231/2001 wie folgt zusammenfassen:
- Überwachung der Wirksamkeit des Modells, insbesondere durch Prüfung der Übereinstimmung der tatsächlich festgestellten Verhaltensweisen mit den Vorgaben des eingeführten Modells;
- Prüfung der Angemessenheit des Modells, d. h. seiner tatsächlichen und nicht nur formalen Eignung, unerwünschte bzw. rechtswidrige Verhaltensweisen grundsätzlich zu verhindern;
- Prüfung, ob das Modell die Anforderungen an seine Stabilität und Funktionsfähigkeit dauerhaft erfüllt;
- Sicherstellung der erforderlichen fortlaufenden Aktualisierung des Modells, sofern die durchgeführten Analysen Korrekturen oder Anpassungen erforderlich machen. Die Aktualisierung erfolgt in der Regel in zwei voneinander getrennten, jedoch miteinander verknüpften Phasen;
- Unterbreitung von Vorschlägen zur Anpassung des Modells an die zuständigen Gesellschaftsorgane bzw. Unternehmensabteilungen, die für deren konkrete Umsetzung innerhalb der Gesellschaft verantwortlich sind. Je nach Art und Tragweite der erforderlichen Maßnahmen werden die Vorschläge an die zuständigen Unternehmensabteilungen, insbesondere an die Bereiche Personal und Organisation oder Verwaltung, oder in Fällen von besonderer Bedeutung an den Verwaltungsrat gerichtet;
- Nachverfolgung der vorgeschlagenen Maßnahmen, insbesondere durch Überprüfung ihrer Umsetzung und ihrer tatsächlichen Wirksamkeit - Confindustria, zit. Leitlinien, Seite 56, aktualisierte Version vom März 2014.

- Regelmäßige Durchführung der im Aufsichtsplan vorgesehenen Prüf- und Kontrolltätigkeiten, deren Häufigkeit und Bedingungen im Aufsichtsplan festgelegt sind, sowie unangekündigter Kontrollen unter Berücksichtigung der verschiedenen Prüfungsbereiche, Tätigkeiten und jeweiligen Risikofaktoren, um die Effizienz und Wirksamkeit des Modells zu überprüfen; Der oben erwähnte jährliche Aufsichtsplan enthält insbesondere a) das Programm der im Lauf des Jahres durchgeführten Tätigkeiten; b) den Zeitplan der Kontrollen; c) die anzuwendenden Analyseverfahren und -kriterien. Unbeschadet dessen können auch außerplanmäßige Prüfungen und Kontrollen durchgeführt werden;
- freier Zugang zu sämtlichen Direktion und Organisationseinheiten der Gesellschaft, ohne dass hierfür eine vorherige Genehmigung erforderlich ist, sowie das Recht, von allen Mitarbeitenden und Führungskräften die für die Wahrnehmung der im Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Aufgaben erforderlichen Informationen, Unterlagen und Daten anzufordern und zu erhalten. Falls der Zugang zu Unterlagen unter Angabe von Gründen verweigert und hält die Aufsichtsstelle die vorgebrachte Begründung nicht für gerechtfertigt, erstellt sie einen entsprechenden Bericht und übermittelt diesen dem Verwaltungsrat;
- Anforderung relevanter Informationen und Unterlagen, auch in digitaler Form, Dokumenten, die sich auf die sensiblen Bereiche, die Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane, die Rechnungsprüfungsgesellschaften, die Mitarbeitenden, die Berater*innen sowie allgemein auf alle Personen beziehen, die zur Einhaltung des Modells verpflichtet sind;
- Förderung der fortlaufenden Aktualisierung des Modells durch Unterbreitung von Vorschlägen an das Leitungsorgan hinsichtlich erforderlicher Änderungen oder Ergänzungen. Eine Aktualisierung oder Anpassung kann insbesondere aufgrund folgender Umstände erforderlich werden: i) wesentliche Verstöße gegen die Bestimmungen des Modells; ii) wesentliche Änderungen des organisatorischen Aufbaus der Gesellschaft und/oder der Art und Weise, in der die Unternehmenstätigkeiten ausgeübt werden; iii) Änderungen der Rechtsvorschriften;
- Überprüfung der Einhaltung der im Modell vorgesehenen Verfahren und Feststellung etwaiger Verhaltensabweichungen, die sich aus der Analyse der Informationsflüsse und aus den Meldungen der Leiter*innen der verschiedenen Abteilungen ergeben, sowie Veranlassung der im Modell vorgesehenen Maßnahmen;
- Sicherstellung der regelmäßigen Aktualisierung des Systems zur Ermittlung der sensiblen Bereiche sowie Erfassung und Klassifizierung der sensiblen Tätigkeiten;
- Pflege der Beziehungen und Gewährleistung der entsprechenden Informationsflüsse gegenüber den betrieblichen Abteilungen und den Gesellschaftsorganen;
- Hinweis an die Gesellschaft auf die Notwendigkeit, Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen zu den Inhalten des Gv.D. Nr. 231/2001 und des Modells, zu den Auswirkungen der gesetzlichen Bestimmungen auf die Unternehmenstätigkeit sowie zu den maßgeblichen Verhaltensregeln durchzuführen und deren Häufigkeit zu überprüfen. Diesbezüglich wird es notwendig sein, das Programm zu differenzieren, indem jenen Personen besondere Beachtung geschenkt wird, die mit den verschiedenen sensiblen Tätigkeiten betraut sind;
- Überprüfung, ob ein wirksames internes Kommunikationssystem eingerichtet wurde, das die Übermittlung von für die Zwecke des Gv.D. Nr. 231/2001 relevanten Meldungen ermöglicht und zugleich den Schutz der meldenden Person sowie die Vertraulichkeit ihrer Identität gewährleistet;
- Sicherstellung, dass die meldepflichtigen Verhaltensweisen sowie die Modalitäten der Meldung bekannt sind;
- Erteilung von Auskünften zur Auslegung und Anwendung der im Modell enthaltenen Bestimmungen;
- rechtzeitige Meldung von festgestellten Verstößen gegen das Modell, die eine Haftung der Gesellschaft begründen können, an das Leitungsorgan, damit dieses die erforderlichen Maßnahmen ergreifen kann;
- Prüfung und Bewertung der Eignung des Disziplinarsystems im Sinne und für die Wirkungen des Gv.D. Nr. 231/2001;
- Recht der Aufsichtsstelle, im Rahmen der Aufsicht über die Anwendung des Modells durch die abhängigen Gesellschaften unmittelbar Unterlagen und relevante Informationen einzuholen sowie regelmäßige Kontrollen und gezielte Prüfungen der einzelnen sensiblen Tätigkeiten durchzuführen.

Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit kann die Aufsichtsstelle auf die Fachkompetenzen der innerhalb der Gesellschaft bestehenden Bereiche zurückzugreifen.

4.3 Informationspflichten gegenüber der Aufsichtsstelle – Informationsflüsse

Die Aufsichtsstelle ist über ein geeignetes Kommunikationssystem, dessen Ausgestaltung in einem entsprechenden betrieblichen Verfahren geregelt ist, rechtzeitig über Handlungen, Verhaltensweisen oder Ereignisse zu informieren, die einen Verstoß gegen das Modell darstellen können oder allgemein für die Zwecke des Gv.D. Nr. 231/2001 relevant sind.
Die Pflicht zur Meldung etwaiger Verhaltensweisen, die gegen die Bestimmungen des Modells verstoßen, ist Bestandteil der allgemeinen Sorgfalts- und Treuepflicht der Mitarbeitenden.

Die Unternehmensbereiche und etwaigen Ausschüsse, die im Rahmen sensibler Tätigkeiten tätig sind, müssen der Aufsichtsstelle folgende Informationen übermitteln: i) die regelmäßigen Ergebnisse der von ihnen in Umsetzung des Modells durchgeführten Kontrolltätigkeiten, gegebenenfalls auf Anfrage der Aufsichtsstelle (einschließlich zusammenfassender Tätigkeitsberichte); ii) etwaige Abweichungen oder Auffälligkeiten, die anhand der verfügbaren Informationen festgestellt werden.

Die Informationen können beispielsweise Folgendes betreffen:
- Vorgänge im Zusammenhang mit sensiblen Tätigkeiten (beispielsweise regelmäßige, übersichtlich aufbereitete Zusammenfassungen über Verträge, die infolge nationaler oder internationaler Ausschreibungen öffentlicher Auftraggeber abgeschlossen wurden, über Aufträge, die im Rahmen nationaler oder unionsweiter Ausschreibungsverfahren oder freihändig vergeben wurden, über von öffentlichen Körperschaften oder Amtsträgern erteilte Aufträge sowie Informationen über Neueinstellungen oder die Verwendung finanzieller Mittel für den Erwerb von Waren oder Dienstleistungen oder sonstige Investitionstätigkeiten);
- Maßnahmen und/oder Mitteilungen der Kriminalpolizei oder anderer Behörden, aus denen hervorgeht, dass wegen einer der im Gv.D. Nr. 231/2001 genannten Straftaten Ermittlungen – auch gegen Unbekannt – geführt werden, in die die Gesellschaft und/oder Gesellschaften der Alperia Gruppe einbezogen sein könnten;
- Anträge von Mitarbeitenden auf rechtlichen Beistand, wenn gegen sie wegen einer der im Gv.D. Nr. 231/2001 genannten Straftaten ein Gerichtsverfahren eingeleitet wird, sofern kein ausdrückliches Verbot der Justizbehörde besteht;
- von den Leitern anderer Unternehmensbereiche im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit erstellte Berichte, aus denen Tatsachen, Handlungen, Ereignisse oder Unterlassungen hervorgehen, die im Hinblick auf die Einhaltungen der Vorschriften und Vorgaben des Modells kritisch erscheinen;
- Mitteilungen über durchgeführte Disziplinarverfahren und gegebenenfalls verhängte Sanktionen (einschließlich der gegenüber Mitarbeitenden ergriffenen Maßnahmen), sowie über die Einstellung solcher Verfahren unter Angabe der jeweiligen Gründe;
- alle sonstigen Informationen, die - auch wenn sie in der vorstehenden Aufzählung nicht enthalten sind - für eine ordnungsgemäße und umfassende Aufsichtstätigkeit und für die Aktualisierung des Modells relevant sind.

Für Partner, Berater*innen, externe Mitarbeiter*innen usw. ist vertraglich eine unverzügliche Informationspflicht für den Fall vorzusehen, dass sie unmittelbar oder mittelbar von Mitarbeitenden oder Vertreter*innen der Gesellschaft zu einem Verhalten aufgefordert werden, das einen Verstoß gegen das Modell darstellen könnte.

Diesbezüglich gelten folgende allgemeine Bestimmungen:
- Meldungen sind insbesondere in Bezug auf folgende Umstände zu erfassen: i) die Begehung oder die begründete Gefahr der Begehung einer der im Gv.D. Nr. 231/2001 genannten Straftaten; ii) Verhaltensweisen, die gegen die von der Gesellschaft erlassenen Verhaltensregeln verstoßen; iii) Verhaltensweisen, die einen Verstoß gegen das Modell darstellen können;
- Mitarbeitende, die von einem tatsächlichen, versuchten oder vermuteten Verstoß gegen das Modell Kenntnis erlangen, können sich an ihren direkten Vorgesetzten wenden. Bleibt die Meldung ohne Ergebnis oder ist es ihnen nicht zumutbar, sich an ihren direkten Vorgesetzten zu wenden, können sie den Sachverhalt unmittelbar der Aufsichtsstelle melden;
- Partner, Berater*innen und externe Mitarbeiter*innen können im Rahmen ihrer Beziehungen zur Gesellschaft und der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten der Aufsichtsstelle unmittelbar Situationen

melden, in denen sie von Mitarbeitenden oder Vertreter*innen der Gesellschaft zu einem Verhalten aufgefordert wurden, das einen Verstoß gegen das Modell darstellen könnte;
- zur Gewährleistung einer effizienten Erfassung der vorstehend beschriebenen Meldungen hat die Aufsichtsstelle rechtzeitig tätig zu werden und alle betroffenen Personen ausführlich über die meldepflichtigen Sachverhalte sowie die Modalitäten der Meldung zu informieren;
- die Aufsichtsstelle prüft und bewertet die eingegangenen Meldungen sowie die Fälle, in denen ein Tätigwerden erforderlich ist, nach eigenem Ermessen und in eigener Verantwortung;
- die aufgrund der Untersuchung ergriffenen Maßnahmen sind schriftlich zu begründen.

Die ordnungsgemäße Erfüllung der Informationspflicht durch Mitarbeitende darf keine Disziplinarmaßnahme nach sich ziehen.

Die Gesellschaft hat geeignete und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Vertraulichkeit der Identität der Person zu gewährleisten, die der Aufsichtsstelle für die Feststellung von Verhaltensweisen, die von den Bestimmungen des Modells abweichen, sachdienliche Informationen übermittelt. Gesetzliche Offenlegungspflichten sowie der Schutz der Rechte der Gesellschaft und der zu Unrecht oder böswillig beschuldigten Personen bleiben unberührt.

4.3.1 Sammlung und Aufbewahrung der Informationen

Alle im Modell vorgesehenen Informationen, Meldungen, Berichte werden von der Aufsichtsstelle für einen Zeitraum von mindestens 5 Jahren in einem hierfür eingerichteten digitalen oder papiergestützten Archiv aufbewahrt.

4.3.2 Berichterstattung der Aufsichtsstelle gegenüber den Gesellschaftsorganen

Die Aufsichtsstelle ist verpflichtet, dem Verwaltungsrat auch über Sachverhalte Bericht zu erstatten, die dessen eigene Tätigkeit betreffen, sowie über etwaige im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit festgestellte kritische Aspekte des Modells, die ein dringendes Eingreifen erfordern.

Die Aufsichtsstelle legt mindestens einmal jährlich einen schriftlichen Bericht vor, der insbesondere folgende Angaben enthält:
- eine Übersicht über die im Laufe des Jahres von der Aufsichtsstelle durchgeführten Tätigkeiten und Kontrollen;
- etwaige Abweichungen zwischen den betrieblichen Verfahren und den Bestimmungen des Modells;
- eventuelle neue Bereiche für das Begehen von Straftaten, die vom Dekret vorgesehen sind;
- die Prüfung der von internen Mitarbeitenden oder externen Mitarbeiter*innen eingegangenen Meldungen über etwaige Verstöße gegen das Modell sowie die Er\gebnisse der diesbezüglich durchgeführten Prüfungen;
- Angaben zu Disziplinarverfahren und gegebenenfalls verhängten Sanktionen, soweit diese sensible Tätigkeiten betreffen;
- eine allgemeine Bewertung der Wirksamkeit des Modells sowie gegebenenfalls Vorschläge zu dessen inhaltlicher oder formaler Ergänzung beziehungsweise Verbesserung;
- etwaige Änderungen des gesetzlichen Bezugsrahmens;
- eine Übersicht über relevante Sachverhalte und die in den Gesellschaften der Alperia Gruppe verhängten Disziplinarmaßnahmen;
- eine Abrechnung der entstandenen Auslagen.

Die Aufsichtsstelle kann in einem betrieblichen Verfahren festlegen, welche weiteren Informationen die für die Leitung sensibler Tätigkeiten verantwortlichen Personen zu übermitteln haben und in welcher Häufigkeit und Form diese Mitteilungen an die Aufsichtsstelle zu erfolgen haben.

4.3.3 Whistleblowing

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

Die Gesellschaft hat die erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen für die Bearbeitung von Meldungen ergriffen und damit zugleich das Engagement ihrer Führung für die Förderung einer von Transparenz geprägten Unternehmenskultur zum Ausdruck gebracht.

In Umsetzung des Gv.D. Nr. 24 vom 10. März 2023 hat die Alperia AG besondere interne Meldekanäle eingerichtet, um die Entgegennahme, Prüfung und Bearbeitung von Meldungen über Verstöße gegen nationale Rechtsvorschriften und das Unionsrecht zu gewährleisten, von denen die meldende Person im beruflichen Kontext Kenntnis erlangt hat. Gemeldet werden können insbesondere:

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

Die Gesellschaft gewährleistet unabhängig vom verwendeten Meldekanal die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person, der von der Meldung betroffenen Person und aller weiteren darin genannten Personen sowie die Vertraulichkeit des Inhalts der Meldung.

Meldungen, die ausschließlich persönliche Belange der meldenden Person betreffen (Beschwerden, Forderungen oder Anträge im Zusammenhang mit ihrem individuellen Arbeitsverhältnis), fallen nicht in den Anwendungsbereich dieser Regelung.

Mitarbeitende, Mitglieder der Gesellschaftsorgane und Dritte (Berater*innen, Freiberufler*innen, Praktikant*innen usw.) können Meldungen – auch anonym – unter Gewährleistung der Vertraulichkeit und des Schutzes personenbezogener Daten über einen der folgenden internen Meldekanäle übermitteln:

- die Plattform e-Whistle (https://alperiaewhistle.azurewebsites.net/)
- die eigens eingerichtete Voice-Messaging-Telefonleitung unter der auf myalperia und auf der Unternehmenswebsite angegebenen Telefonnummer, über die u. a. auch ein persönliches Gespräch mit dem Vorsitzenden der Aufsichtsstelle beantragt werden kann.

Die Gesellschaft hat die Aufsichtsstelle mit der Bearbeitung der Meldungen betraut. Diese gewährleistet die Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person und der von der Meldung betroffenen Person bis zur Feststellung einer etwaigen Verantwortlichkeit der letztgenannten Person.

Sind die im Gv.D. Nr. 24 vom 10. März 2023 ausdrücklich vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt, kann die meldende Person eine externe Meldung an die ANAC (Nationale Antikorruptionsbehörde) richten. Für externe Meldungen gelten – wie bei internen Meldungen - die gesetzlich vorgesehenen Verfahren und Schutzmaßnahmen: www.anticorruzione.it/whistleblowing.

Soweit dieser Allgemeine Teil des Organisationsmodells 231 keine ausdrücklichen Regelungen zum Whistleblowing enthält, findet das Whistleblowing-Verfahren der Gesellschaft Anwendung.

KAPITEL 5 - DISZIPLINARSYSTEM

5.1. Funktion des Disziplinarsystems

Art. 6 Abs. 2 Buchst. e) und Art. 7 Abs. 4 Buchst. b) des Gv.D. Nr. 231/2001 sehen als Voraussetzung für die wirksame Umsetzung des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells die Einführung eines Disziplinarsystems vor, das geeignet ist, Verstöße gegen die im Modell vorgesehenen Maßnahmen zu ahnden.

Die Festlegung eines angemessenen Disziplinarsystems stellt daher eine wesentliche Voraussetzung dafür dar, dass das Modell seine haftungsbefreiende Wirkung im Hinblick auf die verwaltungsrechtliche Haftung der Körperschaften entfalten kann.

Die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen wegen Verstößen gegen die Bestimmungen des Modells erfolgt unabhängig davon, ob der betreffende Verstoß zugleich eine Straftat darstellt und ob die Justizbehörde ein Strafverfahren einleitet beziehungsweise, wie dieses ausgeht.[19].

Die Einhaltung der Bestimmungen des von der Gesellschaft eingeführten Modells ist als wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Pflichten der nachstehend bezeichneten „Adressaten“ anzusehen.

Verstöße gegen diese Bestimmungen beeinträchtigen das zwischen den Adressaten und der Gesellschaft bestehende Vertrauensverhältnis und können disziplinarrechtliche Maßnahmen sowie zivil- oder strafrechtliche Schritte nach sich ziehen. In besonders schwerwiegenden Fällen kann der Verstoß bei Mitarbeitenden zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei Dritten zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.
Jeder Adressat ist daher verpflichtet, die im Modell der Gesellschaft enthaltenen Bestimmungen sowie die einschlägigen Rechtsvorschriften zu kennen, die für die im Rahmen seiner jeweiligen Funktion ausgeübten Tätigkeiten gelten.

Das vorliegende Sanktionssystem im Sinne von Art. 6 Abs. 2 Buchst. e) des Gv.D. Nr. 231/2001 ergänzt das Disziplinarsystem des geltenden nationalen Arbeitskollektivvertrags „Bedienstete von Stromversorgern“, der auf die verschiedenen bei der Gesellschaft beschäftigten Personalkategorien Anwendung findet, und tritt nicht an dessen Stelle.

Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen wegen Verstößen gegen das Modell erfolgt unabhängig von der etwaigen Einleitung eines Strafverfahrens wegen Begehung einer der im Dekret vorgesehenen Straftaten.

Die Anwendung des Sanktionierungssystems wird von der Aufsichtsstelle fortlaufend überwacht.

[19] Die Neufassung der Leitlinien von Confindustria sieht hierzu Folgendes vor: “Die Nichteinhaltung der im Organisationsmodell vorgesehenen Maßnahmen muss den darin geregelten Sanktionsmechanismus auslösen, unabhängig davon, ob wegen der mutmaßlich begangenen Straftat ein Strafverfahren eingeleitet wird. Ein Modell kann nur dann als wirksam umgesetzt gelten, wenn das Disziplinarsystem bereits bei Verhaltensweisen gilt, die der Begehung einer Straftat vorausgehen. Ein Disziplinarsystem, das ausschließlich Verhaltensweisen ahndet, die bereits für sich genommen eine Straftat darstellen, würde lediglich zu einer unnötigen Verdoppelung der staatlich vorgesehenen Sanktionen führen (Strafe für die natürliche Person einerseits und Sanktion gemäß dem Gv.D. Nr. 231/2001 gegen die Körperschaft andererseits). Sinnvoll ist ein Disziplinarsystem hingegen dann, wenn es als unternehmensinterner Mechanismus wirkt, der neben die Anwendung der ‚externen‘ staatlichen Sanktionen tritt und dieser vorgelagert ist. Wie bereits ausgeführt, ergänzt das Disziplinarsystem das Organisationsmodell und gewährleistet dessen Wirksamkeit. Zweck des Modells ist es, die Begehung von Straftaten zu verhindern, und nicht, bereits begangene Straftaten zu ahnden. Die Entscheidung, eine Sanktion – insbesondere eine Entlassung – zu verhängen, ohne den Ausgang des Strafverfahrens abzuwarten, setzt zugleich eine sorgfältige und eingehende Ermittlung des Sachverhalts voraus. Ist eine solche Feststellung besonders komplex, bleibt die Möglichkeit unberührt, auf das Instrument der vorsorglichen Suspendierung zurückzugreifen.” - Confindustria, Leitlinien, zit., in der aktualisierten Version vom Juni 2021.

5.2. Sanktionen und Disziplinarmaßnahmen

5.2.1 Sanktionen gegenüber Mitarbeitenden

Der Ethikkodex, der Disziplinarkodex und das Modell bilden ein Regelwerk, das die Mitarbeitenden der Gesellschaft auch gemäß Art. 2104 und 2106 des italienischen Zivilgesetzbuches sowie den Bestimmungen der einschlägigen nationalen Kollektivverträge über Verhaltenspflichten und Disziplinarmaßnahmen einzuhalten haben.
Verstöße von Mitarbeitenden gegen die Bestimmungen des Ethikkodex, des Disziplinarkodex, des Modells oder der zu seiner Umsetzung erlassenen Verfahren stellen daher eine Verletzung der wesentlichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und somit ein disziplinarrechtlich relevantes Fehlverhalten dar. Sie können die Einleitung eines Disziplinarverfahrens und die Verhängung der entsprechenden Sanktionen zur Folge haben.

Auf Mitarbeitende, die als Arbeiter*innen, Angestellte oder mittlere Führungskräfte eingestuft sind, finden unter Beachtung des in Art. 7 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 (Arbeitnehmerstatut) vorgesehenen Verfahrens die Maßnahmen gemäß Art. 25 des nationalen Arbeitskollektivvertrags „Bedienstete von Stromversorgern“ Anwendung.

Je nach Schwere des Verstoßes sind nach den einschlägigen Disziplinarvorschriften folgende Maßnahmen vorgesehen:

- mündlicher Verweis;
- schriftliche Verweis;
- Geldstrafe bis zu einem maximalen Betrag von 4 Lohnstunden;
- Suspendierung vom Dienst und von der Entlohnung für bis zu 5 Tagen;
- Suspendierung vom Dienst und von der Entlohnung für 5 bis zu 10 Tagen;
- Strafversetzung;
- Entlassung mit Ersatzleistung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist;
- fristlose Entlassung.

Für folgende strafbare Verhaltensweisen im Zusammenhang mit dem Gv.D. 231/2001 können Disziplinarsanktionen verhängt werden:

1. unterlassen Mitarbeitende erstmals, die in den internen Verfahren vorgesehenen Aufgaben und Pflichten mit der gebotenen Sorgfalt zu erfüllen, verstoßen sie gegen die im Modell oder in den darin in Bezug genommenen Dokumenten vorgesehenen Informationspflichten gegenüber der Aufsichtsstelle, unterlassen sie vorgeschriebene Kontrollen oder begehen sie bei der Ausübung von Tätigkeiten, die nach dem Modell als „sensibel“ eingestuft sind, einen geringfügigen erstmaligen Verstoß gegen die Bestimmungen des Modells, so liegt – sofern der Verstoß keine erheblichen nachteiligen Auswirkungen für die Gesellschaft nach außen hat – ein Fehlverhalten vor, das je nach Schwere des Verstoßes mit einem mündlichen oder schriftlichen Verweis geahndet werden kann;

2. unterlassen Mitarbeitende wiederholt, die in den internen Verfahren vorgesehenen Aufgaben und Pflichten mit der gebotenen Sorgfalt zu erfüllen, verstoßen sie wiederholt gegen die im Modell oder in den darin in Bezug genommenen Dokumenten vorgesehenen Informationspflichten gegenüber der Aufsichtsstelle, unterlassen sie wiederholt vorgeschriebene Kontrollen oder verhalten sie sich bei der Ausübung von Tätigkeiten, die nach dem Modell als „sensibel“ eingestuft sind, wiederholt entgegen den Bestimmungen des Modells, so liegt ein Fehlverhalten vor, das mit einer Geldstrafe geahndet werden kann;

3. unterlassen Mitarbeitende, die in den internen Verfahren vorgesehenen Aufgaben und Pflichten mit der gebotenen Sorgfalt zu erfüllen, verstoßen sie gegen die im Modell oder in den darin in Bezug genommenen Dokumenten vorgesehenen Informationspflichten gegenüber der Aufsichtsstelle, unterlassen sie vorgeschriebene Kontrollen oder verhalten sie sich bei der Ausübung von Tätigkeiten, die nach dem Modell als „sensibel“ eingestuft sind, wiederholt entgegen den Bestimmungen des Modells, indem sie Handlungen vornehmen, die den Interessen der Gesellschaft zuwiderlaufen und die Integrität des Gesellschaftsvermögens gefährden, so liegt ein Fehlverhalten vor, das mit einer Suspendierung vom Dienst für einen Zeitraum von bis zu 5 Tage geahndet werden kann;

4. verstoßen Mitarbeitende gegen die im Modell vorgesehenen internen Verfahren oder verhalten sie sich bei der Ausübung von Tätigkeiten, die nach dem Modell als „sensibel“ eingestuft sind, entgegen den Bestimmungen des Modells und fügen sie dadurch der Gesellschaft Schaden zu, indem sie Handlungen vornehmen, die deren Interessen zuwiderlaufen, oder werden sie innerhalb eines Jahres mehr als dreimal wegen eines der unter den Punkten 1, 2 und 3 genannten Fehlverhalten rückfällig, so liegt ein Fehlverhalten vor, das mit einer Suspendierung vom Dienst und von der Entlohnung für einen Zeitraum von 5 bis zu 10 Tagen geahndet werden kann;

5. wenn Mitarbeitende bei der Ausführung von im Sinne und für die Wirkungen des Modells als „sensibel“ eingestuften Tätigkeiten ein Verhalten an den Tag legen, das mit den Vorschriften des Modells nicht konform und eindeutig auf die Begehung einer Straftat gerichtet ist, die vom Gv.D. 231/2001 unter Strafe gestellt ist, wird im betreffenden Verhalten eine Verfehlung festgestellt, die mit der Disziplinarsanktion der Entlassung mit Ersatzleistung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist (Entlassung aus gerechtfertigtem subjektiven Grund) bestraft werden kann;

6. verhalten sich Mitarbeitende bei der Ausübung von Tätigkeiten, die nach dem Modell als „sensibel“ eingestuft sind, entgegen den Bestimmungen des Modells und führt ihr Verhalten zur konkreten Verhängung der im Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen Sanktionen gegen die Gesellschaft, oder werden sie innerhalb eines Jahres mehr als dreimal wegen eines der unter Punkt 4 genannten Fehlverhalten rückfällig, so liegt ein Fehlverhalten vor, das mit einer fristlosen Entlassung (Entlassung aus wichtigem Grund) geahndet werden kann;

7. Mitarbeitende, die vorsätzlich oder grob fahrlässig Meldungen im Sinne des Gv.D. Nr. 24/2023 erstatten, die sich als unbegründet erweisen;
   Mitarbeitende, die gegen die Maßnahmen zum Schutz der Identität der meldenden Person, der Vertraulichkeit des Inhalts der Meldung und der darin enthaltenen Unterlagen verstoßen oder dies versuchen;
   Mitarbeitende, die die meldende Person diskriminieren oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen;
   Mitarbeitende, die versuchen, die ordnungsgemäße Bearbeitung einer Meldung über rechtswidrige Handlungen zu behindern, oder diese tatsächlich behindern.
   Das betreffende Verhalten stellt ein Fehlverhalten dar, das mit der Disziplinarmaßnahme geahndet werden kann, die der Schwere des Verstoßes gegen die Whistleblowing-Bestimmungen und das entsprechende betriebliche Verfahren am angemessensten ist.

5.2.2 Sanktionen gegenüber leitenden Angestellten

Die leitenden Angestellten der Gesellschaft sind bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit verpflichtet, die Bestimmungen des Modells selbst einzuhalten und dafür Sorge zu tragen, dass diese auch von den ihnen unterstellten Mitarbeitenden eingehalten werden.

Auf die leitenden Angestellten der Gesellschaft findet folgender Kollektivvertrag Anwendung:

- Nationaler Kollektivvertrag für die leitenden Angestellte in Unternehmen, die Waren herstellen oder Dienstleistungen erbringen.

Als disziplinarrechtlich relevantes Fehlverhalten gelten Verstöße leitender Angestellter gegen gesetzliche Vorschriften oder gegen die Bestimmungen des Modells, insbesondere wenn die betreffende Person:

- es unterlässt, die ihr hierarchisch unterstellten Mitarbeitenden zu beaufsichtigen und dadurch die Einhaltung der Bestimmungen des Modells bei der Ausübung sensibler Tätigkeiten oder damit zusammenhängender Tätigkeiten sicherzustellen;
- es unterlässt, Verstöße gegen die im Modell vorgesehenen Pflichten oder Abweichungen davon unverzüglich nach deren Bekanntwerden zu melden, und dadurch die Wirksamkeit des Modells beeinträchtigt und die Gesellschaft der Gefahr der Verhängung von Sanktionen gemäß dem Gv.D. Nr. 231/2001 aussetzt;

- es versäumt, der Aufsichtsstelle kritische Aspekte zu melden, die von den zuständigen Behörden im Rahmen ihrer Aufsicht über die Ausübung sensibler Tätigkeiten festgestellt wurden;
- selbst einen oder mehrere schwerwiegende Verstöße gegen die Bestimmungen des Modells begeht, die geeignet sind, zur Begehung der im Modell behandelten Straftaten zu führen und dadurch die Gesellschaft der Gefahr der Verhängung von Sanktionen gemäß dem Gv.D. Nr. 231/2001 auszusetzen;
- das Verbot unmittelbarer oder mittelbarer Repressalien oder diskriminierender Maßnahmen gegenüber der hinweisgebenden Person aus Gründen, die unmittelbar oder mittelbar mit der Meldung zusammenhängen, missachtet und/oder es entgegen den Bestimmungen des Gv.D. Nr. 24/2023 unterlässt, geeignete Maßnahmen zur Verhinderung solcher Handlungen zu ergreifen;
- gegen die Maßnahmen zum Schutz der hinweisgebenden Person verstößt oder deren Identität offenlegt und dadurch ihre Datenschutzrechte verletzt.

Im Fall eines Verstoßes eines leitenden Angestellten gegen die Bestimmungen und Verhaltensregeln des Modells ergreift Alperia unter Berücksichtigung der Schwere und Häufigkeit des Verstoßes sowie des Umstands, ob eine unmittelbare Zuwiderhandlung oder eine Verletzung der Aufsichtspflichten vorliegt, die Maßnahme, die nach den einschlägigen vertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen am angemessensten erscheint.

Hat der Verstoß gegen das Modell das Vertrauensverhältnis zwischen der Gesellschaft und dem leitenden Angestellten zerstört, wird die Entlassung ausgesprochen.

5.2.3 Maßnahmen gegen Mitglieder von Gesellschaftsorganen

Erlangt die Aufsichtsstelle Kenntnis von einem Verstoß eines Mitglieds eines Gesellschaftsorgans gegen die Bestimmungen oder Verhaltensregeln des Modells, informiert sie den Verwaltungsrat und den Überwachungsrat unverzüglich über den Vorfall.

Die unterrichteten Organe ergreifen die jeweils geeigneten Maßnahmen.
Zur umfassenden Wahrung der Verteidigungsrechte ist der betroffenen Person eine angemessene Frist einzuräumen, innerhalb deren sie schriftliche Rechtfertigungen und/oder Verteidigungsschriftsätze einreichen und ihre persönliche Anhörung beantragen kann.

5.2.4 Maßnahmen gegen die Aufsichtsstelle

Bei Nachlässigkeit und/oder Pflichtverletzungen der Aufsichtsstelle im Zusammenhang mit der Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung und Einhaltung des Modells, insbesondere wenn Verstöße nicht festgestellt oder ihre Beseitigung nicht veranlasst werden, ergreift der Verwaltungsrat im Einvernehmen mit dem Überwachungsrat die nach den geltenden Rechtsvorschriften geeigneten Maßnahmen. Diese können auch die Abberufung aus dem Amt umfassen; etwaige Schadenersatzansprüche bleiben unberührt.

Zur umfassenden Wahrung der Verteidigungsrechte ist der betroffenen Person eine angemessene Frist einzuräumen, innerhalb deren sie schriftliche Rechtfertigungen und/oder Verteidigungsschriftsätze einreichen und ihre persönliche Anhörung beantragen kann.
Besteht der Verdacht auf ein rechtswidriges Verhalten eines Mitglieds der Aufsichtsstelle, prüft der Verwaltungsrat nach Eingang der entsprechenden Meldung den Sachverhalt und verhängt gegebenenfalls die angemessene Sanktion.

5.2.5 Maßnahmen gegen Geschäftspartner, Berater*innen oder andere Personen, die Vertragsbeziehungen zur Gesellschaft unteralten.

Verstöße von Geschäftspartnern, Berater*innen oder anderen Personen, die im Zusammenhang mit der Durchführung sensibler Tätigkeiten Vertragsbeziehungen zur Gesellschaft unterhalten, gegen die auf sie anwendbaren Bestimmungen und Verhaltensregeln des Modells sowie die etwaige Begehung der im Gv.D. Nr. 231/2001 genannten Straftaten durch diese Personen werden nach Maßgabe der entsprechenden Klauseln in den jeweiligen Verträgen geahndet.

Diese Klauseln können unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die Einhaltung der im Modell vorgesehenen Bestimmungen und Verhaltensregeln beispielsweise die Verpflichtung dieser Dritten vorsehen, keine Handlungen vorzunehmen oder Verhaltensweisen an den Tag zu legen, die einen Verstoß der Gesellschaft gegen das Modell zur Folge haben können.

Für den Fall eines Verstoßes gegen diese Verpflichtung ist das Recht der Gesellschaft vorzusehen, den Vertrag zu kündigen und gegebenenfalls Vertragsstrafen zu verhängen.

Das Recht der Gesellschaft, Ersatz der Schäden zu verlangen, die ihr infolge eines Verstoßes der oben genannten Dritten gegen die im Modell vorgesehenen Bestimmungen und Verhaltensregeln entstanden sind, bleibt unberührt.

KAPITEL 6 - SCHULUNGSPLAN UND KOMMUNIKATION

6.1. Vorwort

Die Gesellschaft beabsichtigt, zur wirksamen Umsetzung des Modells eine ordnungsgemäße Verbreitung seiner Inhalte und Grundsätze innerhalb und außerhalb ihrer Organisation sicherzustellen. Zu diesem Zweck wird das Modell 231 in seiner jeweils aktuellen Fassung vollständig auf myalperia veröffentlicht. Über Aktualisierungen oder Überarbeitungen des Modells, die aufgrund von Änderungen der Organisationsstruktur, Änderungen konzerninterner Verträge oder Veränderungen des maßgeblichen Rechtsrahmens, insbesondere infolge der Einführung neuer, im Sinne des Gv.D. Nr. 231/2001 relevanter Straftatbestände, erforderlich werden, wird zeitnah informiert. Auf der Unternehmenswebsite werden der Allgemeine Teil des Modells sowie die im Ethikkodex der Gruppe verankerten Werte, von denen die Unternehmenskultur geprägt ist, veröffentlicht.

Insbesondere verfolgt die Gesellschaft das Ziel, die Inhalte und Grundsätze des Modells nicht nur ihren Mitarbeitenden, sondern auch Personen zur Kenntnis zu bringen, die, ohne in einem formellen Arbeitsverhältnis zu stehen, auf vertraglicher Grundlage – auch nur gelegentlich – zur Verwirklichung der Ziele der Gesellschaft tätig sind. Adressaten des Modells sind sowohl Personen, welche in der Gesellschaft Vertretungs-, Verwaltungs- oder Leitungsfunktionen wahrnehmen, als auch Personen, die der Leitung oder Aufsicht einer der vorgenannten Personen unterstehen (im Sinne von Art. 5 des Gv.D. Nr. 231/2001), sowie ganz allgemein alle Personen, die zur Verwirklichung des Gesellschaftszwecks und der Ziele der Gesellschaft tätig sind. Zu den Adressaten des Modells zählen daher die Mitglieder der Gesellschaftsorgane, die Personen, die an der Wahrnehmung der Aufgaben der Aufsichtsstelle mitwirken, die Mitarbeitenden, die externen Mitarbeiter*innen, die Händler und Trader, die externen Berater*innen sowie die Geschäfts-, Industrie- und/oder Finanzpartner.

Die Gesellschaft verfolgt insbesondere folgende Ziele:
– bei all jenen, die in ihrem Namen und für ihre Rechnung in den „sensiblen Bereichen“ tätig sind, das Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Verstöße gegen die dort genannten Bestimmungen rechtswidrige Handlungen darstellen und entsprechende Sanktionen nach sich ziehen können;
– alle Personen, die in irgendeiner Eigenschaft in ihrem Namen, für ihre Rechnung oder jedenfalls in ihrem Interesse tätig sind, darüber zu informieren, dass Verstöße gegen die im Modell enthaltenen Bestimmungen die Verhängung entsprechender Sanktionen oder auch die Beendigung des Vertragsverhältnisses zur Folge haben können;
– zu bekräftigen, dass die Gesellschaft keinerlei rechtswidriges Verhalten duldet, unabhängig davon, zu welchem Zweck es erfolgt, da ein solches Verhalten – selbst wenn die Gesellschaft daraus scheinbar einen Vorteil ziehen könnte – jedenfalls den ethischen Grundsätzen widerspricht, zu deren Einhaltung sich die Gesellschaft verpflichtet hat.

Die Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen werden nach Adressatenkreis und Zuständigkeitsbereich differenziert und sind für alle Adressaten verpflichtend. Sie werden vom Geschäftsbereich „Compliance“ gesteuert und von der Direktion Corporate HR & Organisation konkret organisiert, die für die rechtzeitige Durchführung der geplanten Schulungen Sorge trägt. Kommunikation und Schulung richten sich nach den Grundsätzen der Vollständigkeit, Klarheit, Zugänglichkeit und Kontinuität, um bei den verschiedenen Adressaten ein umfassendes Bewusstsein für die von ihnen einzuhaltenden betrieblichen Bestimmungen und die ihr Verhalten bestimmenden ethischen Normen zu schaffen.

Die Adressaten sind verpflichtet, sämtliche Bestimmungen des Modells genau einzuhalten, und zwar auch in Erfüllung der Treue-, Redlichkeits- und Sorgfaltspflichten, die sich aus den mit der Gesellschaft bestehenden Rechtsbeziehungen ergeben.

Die Gesellschaft stellt geeignete Mittel und Verfahren bereit, die jederzeit die Nachverfolgbarkeit der Schulungsmaßnahmen und die ordnungsgemäße Dokumentation der Teilnahme gewährleisten. Darüber hinaus sollen sie die Bewertung des Lernerfolgs und der Akzeptanz der Schulungen ermöglichen, damit neue Schulungsmaßnahmen entwickelt und laufende Maßnahmen verbessert werden können. Hierzu können auch Rückmeldungen und Anregungen zu den Inhalten, den Schulungsunterlagen, den Vortragenden und weiteren

Aspekten herangezogen werden. Die Schulungen können auch als Fernschulungen oder unter Einsatz von IT-Systemen durchgeführt werden. Ihre Inhalte werden von der Aufsichtsstelle geprüft; die Durchführung erfolgt durch Fachleute mit den jeweils erforderlichen Fachkenntnissen in den vom Dekret erfassten Bereichen.

6.2. Mitarbeitende

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, i) sich mit den Grundsätzen und Inhalten des Modells und des Ethikkodex vertraut zu machen, ii) die betrieblichen Verfahren zu kennen, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit einzuhalten sind, und iii) im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten aktiv zur wirksamen Umsetzung des Modells beizutragen, indem sie etwaige festgestellte Mängel melden.

Zur Gewährleistung einer wirksamen und angemessenen Kommunikation fördert die Gesellschaft innerhalb der Organisation die Kenntnis der Inhalte und Grundsätze des Modells sowie der entsprechenden Umsetzungsverfahren, wobei der Vertiefungsgrad je nach Funktion und Position unterschiedlich ist.

Die 231-Schulung ist verpflichtend.

Neu eingestellte Mitarbeitende können das Modell und den Ethikkodex in einem eigens dafür vorgesehenen Bereich des betrieblichen Intranets einsehen und müssen schriftlich erklären, dass sie die darin enthaltenen Grundsätze zur Kenntnis genommen haben und einhalten werden.

Am ersten Arbeitstag werden neu eingestellte Mitarbeitende vom Geschäftsbereich Learning & Funding zur 231-Schulung eingeladen, die innerhalb eines Monats über die E-Learning-Plattform zu absolvieren ist.

Die 231-Schulung ist verpflichtend. Die Einladung erfolgt am ersten Arbeitstag auch an entsandte Mitarbeitende, Leiharbeiter*innen, Mitarbeitende, die den Arbeitsplatz wechseln oder in einen anderen Tätigkeitsbereich versetzt werden, sowie an Praktikant*innen, die mindestens drei Wochen bei der ALPERIA AG tätig sind.

Bei Aktualisierungen oder Überarbeitungen des Modells 231 mit erheblichen regulatorischen und/oder organisatorischen Auswirkungen werden die Schulungsinhalte entsprechend aktualisiert. Die Mitarbeitenden und die Personen in Führungsposition werden vom Geschäftsbereich Learning & Funding zu einer Auffrischungsschulung eingeladen.

Die Auffrischungsschulung ist innerhalb von 4 Wochen nach der Einladung abzuschließen. Wird sie nicht fristgerecht abgeschlossen, kann der Geschäftsbereich Learning & Funding in Ausnahmefällen und aus gerechtfertigten Gründen nach Anhörung des Verantwortlichen des Geschäftsbereichs Compliance eine Nachfrist von zwei Wochen gewähren. Wird auch diese Frist nicht eingehalten, wird die Direktorin Corporate HR & Organisation darüber informiert; diese unterrichtet die Generaldirektion.

Unabhängig von etwaigen Aktualisierungen oder Überarbeitungen des Modells 231 müssen die Mitarbeitenden die Schulung alle drei Jahre über die E-Learning-Plattform wiederholen.

Am Ende der Schulung müssen die Teilnehmenden einen Abschlusstest absolvieren, um ihre Kenntnisse der Inhalte und Vorgaben des Modells 231 nachzuweisen. Der Test besteht aus zehn Fragen und gilt als bestanden, wenn mindestens 70 % der Antworten richtig sind. Bei einer falschen Antwort kann erst zur nächsten Frage übergegangen werden, nachdem die richtige Antwort angezeigt wurde. Wird der Test nicht bestanden, kann er bis zu viermal wiederholt werden. Nach Abschluss der Schulung und erfolgreichem Bestehen des Abschlusstests wird eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt und von der Direktion Corporate HR & Organisation in der Personalakte der betreffenden Person abgelegt.

6.3. Führungsspitze

Die im Sinne dieses Allgemeinen Teils des Modells 231 als „Führungsspitzen“ bezeichneten Personen erklären, die Grundsätze des Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodells der Alperia AG gemäß dem Gv.D. vom 8. Juni 2001, Nr. 231, einschließlich des dazugehörigen Ethikkodex und Disziplinarsystems, zu kennen und verstanden zu haben, und verpflichten sich zu deren Einhaltung. Darüber hinaus erklären sie, jedes Verhalten zu unterlassen, das einen der im Gv.D. Nr. 231/2001 vorgesehenen und im Modell aufgeführten Straftatbestände verwirklichen könnte.

Die 231-Schulung für Personen in Führungsposition ist verpflichtend. Die Einladung erfolgt am ersten Arbeitstag beziehungsweise innerhalb einer Woche nach dem Amtsantritt oder der Ernennung. Unabhängig von etwaigen Aktualisierungen oder Überarbeitungen des Modells 231 ist die Schulung alle drei Jahre zu wiederholen.

Am Ende der Schulung müssen die Teilnehmenden einen Abschlusstest absolvieren, um ihre Kenntnisse der Inhalte und Vorgaben des Modells 231 nachzuweisen. Der Test besteht aus zehn Fragen und gilt als bestanden, wenn mindestens 70 % der Antworten richtig sind. Bei einer falschen Antwort kann erst zur nächsten Frage übergegangen werden, nachdem die richtige Antwort angezeigt wurde. Wird der Test nicht bestanden, kann er bis zu viermal wiederholt werden. Nach Abschluss der Schulung und erfolgreichem Bestehen des Abschlusstests wird eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt und von der Direktion Corporate HR & Organisation in der Personalakte der betreffenden Person abgelegt.

6.4. Andere Adressaten

Die Inhalte und Grundsätze des Modells sind auch Dritten zu vermitteln, die mit der Gesellschaft vertraglich geregelte Kooperationsbeziehungen unterhalten (beispielsweise Geschäfts- und Industriepartner, Händler, Trader, Berater*innen und sonstige selbstständige Mitarbeiter*innen). Dies gilt insbesondere für Personen, die Tätigkeiten ausüben, die im Sinne des Gv.D. Nr. 231/2001 als sensibel eingestuft sind.
Zu diesem Zweck stellt die Gesellschaft den genannten Dritten einen Auszug aus den einschlägigen Grundsätzen des Modells und des Ethikkodex zur Verfügung und prüft bei Bedarf die Durchführung eigens auf sie zugeschnittener Schulungen.
Die Schulungsmaßnahmen können auch als Fernschulungen unter Einsatz von IT-Systemen durchgeführt werden (z. B. per Videokonferenz oder über eine E-Learning-Plattform).

Anhänge:
A: Straftatenkatalog gemäß Gv.D. Nr. 231/2001, Stand September 2026
B: Analyse der Risiken gemäß Gv.D. Nr. 231/2001
B1: Tabelle 1 (Methodik und Analyse nach Straftatenfamilien gemäß Gv.D. Nr. 231/2001)
B2: Tabelle 2 (Analyse der einzelnen Straftatbestände mit mittlerem bis hohem Risiko)
B3: Zusammenfassende Tabelle der Risiken gemäß Gv.D. Nr. 231/2001
C: Handelskammerauszug
D: Organigramm
E: Ethikkodex