



FERNHEIZKRAFTWERK TOBLACH - INNICHEN
TELERISCALDAMENTO TERMO-ELETTRICO
DOBBIACO - SAN CANDIDO

FERNHEIZKRAFTWERK TOBLACH- INNICHEN GENOSSENSCHAFT

Organisationsmodell

gemäß gesetzesvertretendem Dekret
Nr. 231 vom 8. Juni 2001

Genehmigt mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 27. November 2017
Abgeändert mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 20. November 2018
Abgeändert mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 7. Oktober 2020

Inhaltsverzeichnis

A) Allgemeiner Teil	6
1. Das gesetzvertretende Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001	6
1.1. Die Regelung der strafrechtlichen Haftung der Körperschaften	6
1.2. Die Anwendung des Organisationsmodells zur Vorbeugung der im Dekret genannten Straftaten	7
2. Das Organisationsmodell	10
2.1. Erstellung des Modells	10
2.2. Aufbau des Organisationsmodells: Allgemeiner und besonderer Teil	10
2.3. Zweck und wesentlicher Inhalt des Organisationsmodells	10
2.4. Prinzipien für interne Abläufe	11
2.5. Änderung und Anpassung des Modells	11
2.6. Verbreitung des Modells und Ausbildung der Mitarbeiter	11
3. Das Überwachungsorgan	12
3.1. Allgemeine Bestimmungen	12
3.2. Ernennung und Abberufung des Überwachungsorgans	12
3.3. Aufgaben und Befugnisse des Organs	13
3.4. Geschäftsordnung des Überwachungsorgans	14
3.5. Informationspflichten gegenüber dem Überwachungsorgan	14
3.6. Überprüfung der Wirksamkeit des Modells durch das Organ	15
3.7 Risikoauswertung und Prozessmanagement	15
4. Disziplinarmaßnahmen	16
B) Besonderer Teil	17
1. Verbrechen gegen die öffentliche Verwaltung	17
1.1. Bestimmungen	17
1.2. Verbrechen gegen die öffentliche Verwaltung	18
1.3. Risikobereiche	20
1.4. Zielgruppe	21
1.5. Allgemeine Verhaltensregeln	21
2. Verbrechen im Rahmen des Gesellschaftsrechts	23
2.1. Bestimmungen	23
2.2. Risikobereiche	25
2.3. Zielgruppe	26
2.4. Allgemeine Verhaltensregeln	26
3. Verbrechen im Zusammenhang mit dem Missbrauch von marktrelevanten Positionen.	28
3.1. Bestimmungen	28
3.2. Risikobereiche	28
3.3. Zielgruppe	29
3.4. Allgemeine Verhaltensregeln	29

4. Verbrechen im Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz sowie mit der unerlaubten Vermittlung und Ausbeutung von Arbeitskräften	30
4.1. Allgemeine Bestimmungen	30
4.2. Risikobereiche	31
4.3. Zielgruppe	31
4.4. Allgemeine Verhaltensregeln	31
5. Verbrechen im Zusammenhang mit der EDV und unerlaubter Verarbeitung von Daten	33
5.1. Bestimmungen	33
5.2. Risikobereiche	34
5.3. Zielgruppe	35
5.4. Allgemeine Verhaltensregeln	35
6. Transnationale Verbrechen, kriminelle Vereinigungen und mafiaartige Vereinigungen	36
6.1. Bestimmungen	36
6.2. Risikobereiche	37
6.3. Zielgruppe	37
6.4. Allgemeine Verhaltensregeln	37
7. Verbrechen im Zusammenhang mit Geldwäsche, Eigengeldwäsche, Hehlerei und Verwendung von Geldern unrechtmäßiger Herkunft.	38
7.1. Bestimmungen	38
7.2. Risikobereiche	38
7.3. Zielgruppe	39
7.4. Allgemeine Verhaltensregeln	39
8. Verbrechen im Zusammenhang mit Geldfälschung sowie mit Verfälschung von Markennamen, Unterscheidungszeichen für geistige Schöpfungen oder gewerblichen Erzeugnissen	40
8.1. Bestimmungen	40
8.2. Risikobereiche	41
8.3. Zielgruppe	41
8.4. Allgemeine Verhaltensregeln	41
8.5. Verfälschung, Verwahrung und Verwendung von Markennamen, Unterscheidungszeichen für geistige Schöpfungen oder gewerblichen Erzeugnissen	41
8.6. Risikobereiche	42
8.7. Zielgruppe	42
8.8. Allgemeine Verhaltensregeln	42
9. Verbrechen zu terroristischen Zwecken oder mit dem Zwecke des Umsturzes der demokratischen Ordnung	44
9.1. Bestimmungen	44
9.2. Risikobereiche	44
9.3. Zielgruppe	45
9.4. Allgemeine Verhaltensregeln	45

10. Verbrechen gegen die Persönlichkeit des Einzelnen	46
10.1. Bestimmungen	46
10.2. Risikobereiche	46
10.3. Zielgruppe	47
10.4. Allgemeine Verhaltensregeln	47
11. Verbrechen gegen Gewerbe und Handel	48
11.1. Bestimmungen	48
11.2. Risikobereiche	48
11.3. Zielgruppe	49
11.4. Allgemeine Verhaltensregeln	49
12. Verbrechen in Verletzung des Urheberrechts und Autorenrechts	50
12.1. Bestimmungen	50
12.2. Risikobereiche	51
12.3. Zielgruppe	51
12.4. Allgemeine Verhaltensregeln	51
13. Verbrechen der Verleitung zur Falschaussage oder der Aussageverweigerung an eine Gerichtsbehörde	53
13.1. Bestimmungen	53
13.2. Risikobereiche	53
13.3. Zielgruppe	53
13.4. Allgemeine Verhaltensregeln	54
14. Umweltdelikte	55
14.1. Bestimmungen	55
14.2. Risikobereiche	59
14.3. Zielgruppe	60
14.4. Allgemeine Verhaltensregeln	60
15. Verbrechen im Zusammenhang mit der Einwanderungs-gesetzgebung	62
15.1. Bestimmungen	62
15.2. Risikobereiche	63
15.3. Zielgruppe	63
15.4. Allgemeine Verhaltensregeln	63
16. Verbrechen im Zusammenhang mit Rassismus und Xenophobie	64
16.1. Bestimmungen	64
16.2. Risikobereiche	64
16.3. Zielgruppe	65
16.4. Allgemeine Verhaltensregeln	65
17. Betrug bei Sportwettbewerben, illegalem Glücksspiel oder Wetten und Glücksspielen, die von verbotenen Geräten gespielt werden	66
17.1 Gesetzliche Bestimmungen	66
17.2 Risikobereiche	66
17.3. Adressaten	67
17.4. Verhaltensregeln	67

18. Steuerdelikte	68
18.1 Gesetzliche Bestimmungen	68
18.2 Risikobereiche	68
18.3. Adressaten	69
18.4. Verhaltensregeln	69

Anlagen

1. Text GvD 231/2001 (italienisch)
2. Ethischer Kodex
3. Geschäftsordnung Überwachungsorgan
4. Risikobewertung nach Straftaten, Risikobewertung nach Prozesse und analytische Auflistung der einzelnen Risiken
5. ISO- System

A) Allgemeiner Teil

1. Das gesetzvertretende Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001

1.1. Die Regelung der strafrechtlichen Haftung der Körperschaften

Das gesetzvertretende Dekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001, im Nachfolgenden „Dekret“ genannt, wurde auf Grund des Ermächtigungsgesetzes Nr. 300 vom 29. September 2000 erlassen und regelt, in Umsetzung einer Reihe gemeinschaftsrechtlicher und internationaler Abkommen, die strafrechtliche Haftung von juristischen Personen, Gesellschaften und Verbänden.

Das Dekret hat in der italienischen Rechtsordnung die strafrechtliche Haftung von Körperschaften eingeführt, in deren Interesse oder zu deren Vorteil durch leitende Organe derselben bestimmte Straftaten begangen werden. Es ermöglicht somit, auch Körperschaften strafrechtlich zur Verantwortung zu ziehen, wenn sie aus der begangenen Straftat einen direkten oder indirekten Vorteil gezogen haben. Diese Haftung der Körperschaft besteht zusätzlich zu jener der natürlichen Person, welche die strafrechtlich relevante Handlung begangen hat.

Der vom Dekret vorgesehene Strafenkatalog beinhaltet, neben Geldstrafen, auch Tätigkeitsverbote, die Aufhebung von Ermächtigungen, Lizenzen und Konzessionen, das Verbot, Verträge mit der öffentlichen Verwaltung zu schließen, den Ausschluss bzw. Widerruf von Begünstigungen, Finanzierungen, Beiträgen und finanziellen Unterstützungen, Werbeverbote, Einziehung sowie die Veröffentlichung des Urteils.

Die strafrechtliche Haftung der Körperschaft besteht auch dann, wenn der Täter nicht ermittelt wurde oder nicht schuldig ist oder wenn die Straftat aus einem anderen Grund als der Amnestie erloschen ist. Die genannte Haftung besteht außerdem auch bei Straftaten, welche im Ausland begangen wurden, wenn sich der Hauptsitz der Körperschaft in Italien befindet und der ausländische Staat, in welchem die Straftat begangen wurde, diese nicht verfolgt.

Die für die strafrechtliche Haftung der Körperschaften relevanten Straftatbestände sind:

- Unrechtmäßiges Beziehen von öffentlichen Zuwendungen, Amtsunterschlagung, Veruntreuung sowie Betrug zum Nachteil des Staates oder einer öffentlichen Körperschaft oder zum Zweck der Beziehung von öffentlichen Zuwendungen, betrügerische Handlungen im Zusammenhang mit Datenverarbeitung („frode informatica“) zum Nachteil des Staates oder einer öffentlichen Körperschaft (Art. 24 GvD Nr. 231/2001)
- Verbrechen im Zusammenhang mit Datenverarbeitung („delitti informatici“) sowie unrechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 24-*bis* GvD Nr. 231/2001)
- Organisiertes Verbrechen (Art. 24-*ter* GvD Nr. 231/2001)
- Bestechung und Erpressung im Amt (Art. 25 GvD Nr. 231/2001)
- Geldfälschung, Fälschung von Wertpapieren öffentlicher Schuld, Wertzeichenfälschung und Fälschung von Kennzeichnungen (Art. 25-*bis* GvD Nr. 231/2001)
- Verbrechen gegen das Gewerbe und den Handel (Art. 25-*bis*.1 GvD Nr. 231/2001)
- Verbrechen im Zusammenhang mit dem Gesellschafterrecht (Art. 25-*ter* GvD Nr. 231/2001)

- Verbrechen zu terroristischen Zwecken oder zur Beseitigung der demokratischen Ordnung (Art. 25-*quater* GvD Nr. 231/2001)
- Verstümmelung im weiblichen Genitalbereich (Art. 25-*quater*.1 GvD Nr. 231/2001)
- Verbrechen gegen die Persönlichkeit des Einzelnen (Art. 25-*quinquies* GvD Nr. 231/2001)
- Marktmissbrauch (Art. 25-*sexies* GvD Nr. 231/2001)
- Fahrlässige Tötung oder schwere Körperverletzung, welche auf die Missachtung der Gesetze zum Schutz der Arbeitssicherheit und Gesundheit zurückzuführen sind (Art. 25-*septies* GvD Nr. 231/2001)
- Hehlerei, Geldwäsche und Verwendung von Geld, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft (Art. 25-*octies* GvD Nr. 231/2001)
- Straftaten im Zusammenhang mit der Verletzung des Urheberrechts (Art. 25-*novies* GvD Nr. 231/2001)
- Verleitung zur Falschaussage oder Aussageverweigerung (Art. 25-*decies* GvD Nr. 231/2001)
- Verschiedene Delikte im Umweltbereich (Art. 25-*undecies* GvD Nr. 231/2001)
- Verbrechen im Zusammenhang mit der Einwanderungsgesetzgebung (Art. 25-*duodecies* GvD Nr. 231/2001)
- Verbrechen im Zusammenhang mit Rassismus und Xenophobie (Art. 25-*terdecies* GvD Nr. 231/2001)
- Betrug bei Sportwettbewerben, illegalem Glücksspiel oder Wetten und Glücksspielen, die von verbotenen Geräten gespielt werden (Art. 25-*quaterdecies* GvD Nr. 231/2001);
- Steuerdelikte (Artikel 25-*quinquiesdecies* GvD Nr. 231/2001);

Die strafrechtliche Haftung der Körperschaften für Straftaten, die in deren Interesse oder zu deren Vorteil begangen werden, setzt gemäß Art. 5 GvD Nr. 231/2001 voraus, dass die Straftaten von Personen begangen werden, die

- a) die rechtliche Vertretung, Verwaltung oder Leitung der Gesellschaft oder einer Organisationseinheit, welche über finanzielle und funktionale Autonomie verfügt, innehaben oder die, auch de facto, die Geschäftsführung der Gesellschaft ausüben oder deren Mehrheiten beherrschen;
- b) direkt unter Führung oder Aufsicht der unter Punkt a) genannten Personen stehen.

Die Körperschaft haftet nicht, wenn die angeführten Personen ausschließlich im eigenen oder im Interesse Dritter gehandelt haben.

Während Art. 5 des Dekrets vorsieht, dass die strafrechtliche Haftung der Körperschaft immer dann besteht, wenn die Straftat in deren Interesse *oder* zu deren Vorteil begangen wurde, beschränkt Art. 25-*ter* die Haftung für Verbrechen, welche das Gesellschaftsrecht betreffen, auf jene Fälle, in denen die Straftat *im Interesse* der Körperschaft begangen wurde.

1.2. Die Anwendung des Organisationsmodells zur Vorbeugung der im Dekret genannten Straftaten

Art. 6 des Dekrets sieht einen ausdrücklichen Haftungsausschlussgrund vor. Demnach ist die Körperschaft bei Straftaten, welche von Personen in „führender“ Position (gemäß Art. 5, Abs. 1, Buchstabe a) begangen wurden, von der Strafverfolgung befreit, falls sie beweist, dass:

- a) das Führungsorgan vor der Begehung der Straftat Organisationsmodelle genehmigt und eingeführt hat, welche geeignet sind, die Begehung der vom Dekret vorgesehenen Straftaten zu vermeiden;

- b) die Aufgabe, über Effektivität und Einhaltung der Organisationsmodelle zu wachen und für deren Anpassung Sorge zu tragen, einem internen Organ übertragen wurde, welches über autonome Befugnisse in Hinsicht auf Initiative und Kontrolle verfügt;
- c) die Beschuldigten die Tat begangen haben, indem sie absichtlich und in betrügerischer Absicht die Organisationsmodelle umgangen haben;
- d) das unter Punkt b) angeführte Organ seine Tätigkeit unterlassen oder in unzureichender Weise ausgeübt hat.

Die unter Punkt a) angeführten Organisationsmodelle müssen in diesem Zusammenhang gewissen Mindestanforderungen gerecht werden. Im Besonderen müssen sie:

- a) die einzelnen Tätigkeitsbereiche und Funktionen aufzeigen, im Rahmen derer konkret die im Dekret vorgesehenen Straftaten begangen werden können;
- b) spezifische Protokolle und Aktionsmodelle vorsehen, die die Entscheidungsbildung und – durchsetzung im Zusammenhang mit den vorzubeugenden Verbrechen regeln;
- c) Modalitäten für die Verwaltung der finanziellen Ressourcen vorsehen, durch welche sich eventuelle Straftaten vermeiden lassen;
- d) Informationspflichten gegenüber dem Organ festlegen, welches die Einhaltung und Effektivität des Organisationsmodells überwacht;
- e) ein disziplinarrechtliches System einführen, welches die Nichteinhaltung der vom Organisationsmodell vorgesehenen Maßnahmen ahndet.

Wenn die Straftat hingegen von Personen begangen wird, die unter Führung oder Aufsicht der oben genannten Personen stehen, so obliegt die Beweislast dem Staatsanwalt, das heißt, dieser muss beweisen, dass die Begehung der Straftat durch Verletzung der Führungs- oder Aufsichtspflicht von Seiten Letzterer ermöglicht wurde.

In jedem Fall bleibt die Haftung der Körperschaft ausgeschlossen, wenn sie ein geeignetes Organisationsmodell eingeführt und effektiv umgesetzt hat.

Zudem müssen die unter Punkt a) angeführten Organisationsmodelle im Hinblick auf die Meldung von unerlaubten Handlungen durch den Angestellten oder Mitarbeiter (sog. „Whistleblower“) folgendes vorsehen (Art. 6, Absatz 2-bis):

- a) Einen oder mehrere Kanäle die es den Personen, die in Artikel 5 Absatz 1, Buchstabe a) und b) angeführt sind, ermöglicht, zum Schutz der Integrität der Körperschaft, ausführliche Meldungen über unerlaubte Handlungen vorzulegen, die im Sinne des GvD 231/2001 relevant sind. Zudem soll die Meldung über die Verletzungen des Organisationsmodells ermöglicht werden, die eine Person aufgrund der von ihr ausgeübten Funktion in Erfahrung gebracht hat. Die Meldungen müssen sich auf präzise und übereinstimmende Fakten begründen. Genannte Kanäle gewährleisten die Vertraulichkeit der Identität des Mitteilenden bei der Behandlung der Meldung.
- b) Mindestens einen alternativen Kommunikationskanal der dazu geeignet ist, mit Mitteln der Informatik, die Vertraulichkeit der Identität des Mitteilenden zu gewährleisten.
- c) Das Verbot sowohl direkter als auch indirekter vergeltender und diskriminierender Maßnahmen gegenüber der meldenden Person, die an Gründen geknüpft sind (sowohl direkt als auch indirekt), die im Zusammenhang mit der durchgeführten Meldung stehen.
- d) Im Disziplinarsystem welches gemäß Absatz 2) Buchstabe e) angewendet wird, müssen Sanktionen gegenüber der Person vorgesehen sein, die die Schutzmaßnahmen zugunsten der meldenden Person verletzt, sowie gegenüber derjenigen Person, die mit Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit Meldungen durchführt, die sich als unbegründet herausstellen.

Im Falle der Anwendung von diskriminierenden Maßnahmen (z.B. Entlassung, Versetzung usw.) gegenüber der Personen die Meldungen im Sinne von Absatz 2-bis durchführen, kann dies beim nationalen Arbeitsinspektorat angezeigt werden. Die Anzeige kann entweder von Seiten der anzeigenden Person selbst oder von dessen Gewerkschaft erfolgen.

Die vergeltende oder diskriminierende Entlassung der mitteilenden Person ist nichtig. Weiters sind auch Änderungen von Aufgaben im Sinne von Artikel 2103 ZGB, sowie jede weitere vergeltende oder diskriminierende Maßnahme gegenüber dem Mitteilenden nichtig. Unter diskriminierenden oder vergeltenden Maßnahmen versteht man unter anderem, die Zuweisung von Aufgaben von geringerer Qualität, Entlassungen, Versetzungen oder die Unterwerfung des Anzeigenden einer anderen organisatorischen Maßnahme, die direkte oder indirekte negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen darstellen. Bei Streitfragen, die im Zusammenhang mit der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, oder mit der Anwendung von diskriminierender oder vergeltender Maßnahmen gegenüber der mitteilenden Person stehen, liegt die Beweislast beim Arbeitgeber.

Im Hinblick auf die Wahrung des Amts-, Betriebs-, Berufs-, Wissenschafts- und Industriegeheimnisses, enthält Artikel 3 G. Nr. 179 vom 30.11.2017 eine entsprechende Regelung bezüglich der Meldung oder Anzeige, die in Form und unter Einhaltung der Bedingungen gemäß Artikel 54-bis GvD Nr. 165/2001 und Artikel 6 GvD Nr. 231/2001 erfolgen. Demnach (Artikel 3 Absatz 1) stellt die Verfolgung des Interesse auf Integrität der öffentlichen und privaten Verwaltungen, sowie die Vorbeugung und Verhinderung von Veruntreuungen, einen sogenannten „wichtigen Grund“ (*giusta causa*) für die Preisgabe von Mitteilungen, die durch die Verschwiegenheitspflicht der Artikel 326, 622 und 623 Strafgesetzbuch und Artikel 2105 ZGB gedeckt sind, dar.

Vorgenannte Regelung findet keine Anwendung auf jene Fälle, in denen das Berufsgeheimnis bzw. die Verschwiegenheitspflicht auf Personen lastet, die eine Nachricht aufgrund ihres beruflichen Beratungsverhältnisses oder des Beistandes der interessierten Körperschaft, des Betriebs oder der physischen Person, in Erfahrung gebracht haben.

Werden Nachrichten und Dokumente welche dem Betriebs-, Berufs- oder Amtsgeheimnis unterliegen, an das für den Erhalt zuständige Organ weitergeleitet, in dem die vorgesehenen Modalitäten nicht eingehalten bzw. überschritten werden und insbesondere die Offenlegung außerhalb des eigens hierfür eingerichteten Kommunikationskanal erfolgt, stellt dies eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht dar.

2. Das Organisationsmodell

2.1. Erstellung des Modells

Die Fernheizkraftwerk Toblach-Innichen Genossenschaft (folgend FTI Genossenschaft genannt) erachtet die Einführung und Anwendung eines Organisationsmodells im Sinne des Dekrets für sinnvoll und geeignet, um die Mitarbeiter und andere Personen, die mit der Körperschaft in Verbindung stehen, hinsichtlich einer korrekten und transparenten Verhaltensweise zu sensibilisieren und die Begehung von Straftaten, wie sie vom Dekret vorgesehen sind, zu vermeiden.

Dementsprechend hat der Verwaltungsrat die Einführung und Anwendung eines Organisationsmodells sowie die Einsetzung eines Überwachungsorgans in kollegialer Form beschlossen.

2.2. Aufbau des Organisationsmodells: Allgemeiner und besonderer Teil

Das Modell besteht aus einem allgemeinen und einem besonderen Teil:

- Der allgemeine Teil enthält die grundlegenden Prinzipien des Modells, die Bestimmungen über das Überwachungsorgan sowie die disziplinarrechtlichen Bestimmungen;
- Der besondere Teil definiert die einzelnen „Risikobereiche“ sowie die jeweiligen Verhaltensregeln in Zusammenhang mit den im Dekret genannten Straftatbeständen.

2.3. Zweck und wesentlicher Inhalt des Organisationsmodells

Das Modell legt ein strukturiertes System von internen Abläufen und Kontrollen fest, um der Begehung der vom Dekret vorgesehenen Straftaten entgegenzuwirken.

Im Besonderen werden die einzelnen Tätigkeitsbereiche sowie die damit verbundenen Risiken hinsichtlich strafbarer Handlungen aufgelistet und für die jeweiligen Bereiche Abläufe sowie geeignete Kontrollmaßnahmen festgelegt. Weiters wird ein disziplinarrechtliches System eingeführt, welches die Nichteinhaltung der vom Organisationsmodell vorgesehenen Maßnahmen ahndet. Auf diese Weise sollen einerseits strafrechtlich relevante Handlungen unterbunden werden, andererseits soll in allen Beteiligten das Bewusstsein geschaffen werden, dass sie sich selbst im Falle der Verletzung der Modellvorgaben strengen Disziplinarmaßnahmen gegenüber sehen und die Körperschaft potentiell existenzbedrohlichen Sanktionen aussetzen.

Die wesentlichen Inhalte des Modells sind:

- Übertragung der Kontrollfunktion hinsichtlich Einhaltung und Effektivität des Modells an das Überwachungsorgan und Festlegung von Informationspflichten diesem gegenüber
- Festlegung von grundlegenden Prinzipien für interne Abläufe
- Einführung eines disziplinarrechtlichen Systems zur Ahndung von Verstößen gegen die Vorgaben des Modells
- Auflistung der einzelnen Tätigkeitsbereiche und Funktionen, im Rahmen derer konkret die im Dekret vorgesehenen Straftaten begangen werden können (sog. „sensible Bereiche“)

2.4. Prinzipien für interne Abläufe

Durch die Festlegung und Anwendung interner Prozeduren und Abläufe sowie durch gezielte Weisungen an den MA in schriftlicher Form soll der Begehung von strafrechtlich relevanten Handlungen im Sinne des Dekrets entgegen gewirkt werden. Alle internen Abläufe müssen den Grundsätzen des vorliegenden Organisationsmodells entsprechen.

Die Einführung neuer interner Abläufe und Prozesse sowie deren Anpassung und Änderung kann, nach Einführung des vorliegenden Modells, nur nach Anhörung des Überwachungsorgans erfolgen.

Die Abläufe müssen in jedem Fall den nachfolgenden Prinzipien entsprechen:

- Die Rückverfolgbarkeit aller Dokumente, Operationen und Vorgänge sowie der daran beteiligten Personen ist, auch im Sinne einer transparenten und objektiven Entscheidungsfindung, zu gewährleisten;
- Aufgaben und Verantwortungsbereiche sind klar zu definieren sowie Führungs- und Kontrollfunktionen voneinander abzugrenzen;
- Unterlagen und Dokumente, welche die Tätigkeit des Unternehmens betreffen, sind zu archivieren und aufzubewahren;
- Die Auswahl der internen und externen Mitarbeiter muss auf Grund objektiver und nachvollziehbarer Kriterien erfolgen;
- Die Kompetenz hinsichtlich Verwendung finanzieller Mittel muss klar definiert sein;
- Das System der Vollmachten und Ermächtigungen muss dem Organigramm des Unternehmens angepasst sein; bei Änderungen der betrieblichen Organisation sind Vollmachten und Ermächtigungen dementsprechend abzuändern oder zu widerrufen.

2.5. Änderung und Anpassung des Modells

Änderungen und Anpassungen des Organisationsmodells, welche aufgrund von Gesetzesänderungen oder Änderungen in der Unternehmensstruktur erforderlich sind, werden auf Vorschlag des Überwachungsorgans vom Verwaltungsrat beschlossen.

2.6. Verbreitung des Modells und Ausbildung der Mitarbeiter

Die FTI Genossenschaft sorgt für die Verbreitung des Modells und effektive Kenntnis von Seiten der Mitarbeiter und aller Personen, welche die Anwendung des Modells betrifft.

Die diesbezügliche Information und Ausbildung des Personals erfolgt durch die Personalabteilung in enger Zusammenarbeit mit dem Überwachungsorgan.

Sowohl das Personal in Führungsposition als auch die anderen Mitarbeiter werden über die Einführung des Modells sowie über allfällige Änderungen und Ergänzungen schriftlich informiert und das Modell zur Verfügung gestellt, wobei Erhalt und Kenntnisnahme des Modells schriftlich zu bestätigen sind.

Neue Mitarbeiter sind bei Einstellung über die Anwendung des Organisationsmodells zu informieren. Dies erfolgt durch entsprechende Mitteilung im Einstellungsschreiben.

Die Personalabteilung betreut die Durchführung von Weiterbildungskursen für die Mitarbeiter, wobei besonderes Augenmerk auf die Mitarbeiter in den sogenannten „sensiblen Bereichen“ gelegt wird.

Die Mitglieder und Kunden werden schriftlich über die Einführung des Organisationsmodells informiert, welches ihnen ausgehändigt oder in einem spezifischen Bereich der Website der Gesellschaft zur Verfügung gestellt wird.

3. Das Überwachungsorgan

3.1. Allgemeine Bestimmungen

Wie von Art. 6 Punkt 1 b) des Dekrets vorgesehen, wird die Aufgabe, über Effektivität und Einhaltung der Organisationsmodelle zu wachen und für deren Anpassung Sorge zu tragen, einem internen Organ übertragen, welches über autonome Befugnisse in Hinsicht auf Initiative und Kontrolle verfügt.

Das Organ übt eine ständige Überwachungstätigkeit hinsichtlich Einhaltung und Wirksamkeit des Modells aus und sorgt für die notwendigen Anpassungen desselben.

Um Autonomie und Unabhängigkeit des Überwachungsorgans zu gewährleisten, muss dieses unabhängig und getrennt von der Gesamtstruktur des Unternehmens sein sowie über angemessene finanzielle Mittel verfügen, und seine Mitglieder dürfen nicht an der Geschäftsführung des Unternehmens beteiligt sein.

Die Mitglieder des Organs müssen außerdem über das erforderliche Fachwissen zur Ausübung ihrer Tätigkeit verfügen, insbesondere sollen spezifische Kenntnisse im rechtlichen Bereich (vor allem im Strafrecht) sowie operative Erfahrungen im inspektiven bzw. Beratungsbereich gewährleistet sein.

3.2. Ernennung und Abberufung des Überwachungsorgans

Die Ernennung, Ersetzung und Abberufung des Überwachungsorgans erfolgen auf Grund von Beschlüssen des Verwaltungsrates.

Die Ernennung als Mitglied des Überwachungsorgans wird nach Feststellung der objektiven Voraussetzungen der beruflichen Qualifikation und Ehrbarkeit vom Verwaltungsrat mit Beschluss vorgenommen. Der Berufene muss außerdem schriftlich erklären, dass keine Gründe für eine Unvereinbarkeit mit dem Amt vorliegen. Solche Unvereinbarkeitsgründe können sein:

- Interessenskonflikte mit dem Unternehmen, die die Unabhängigkeit bei der Ausübung des Amtes beeinträchtigen könnten;
- direkte oder indirekte Beteiligungen des Berufenen am Unternehmen, durch welche er einen maßgeblichen Einfluss auf dieses ausüben kann;
- Bekleidung von Führungspositionen durch den Berufenen in den drei Geschäftsjahren vor der Ernennung in Unternehmen, gegen welche der Konkurs, die Zwangsliquidation im Verwaltungswege oder andere Insolvenzverfahren eingeleitet wurden;
- Rechtskräftige Verurteilung des Berufenen, auch im Ausland, für die vom Dekret vorgesehenen Straftaten oder für Straftaten, welche gegen die Berufsmoral verstoßen;
- Vorliegen eines rechtskräftigen Urteils gegen den Berufenen mit dem das Verbot der Ausübung öffentlicher Ämter oder die Aussetzung der Ausübung einer leitenden Stellung bei Unternehmen oder juristischen Personen ausgesprochen wurde.

Die Abberufung der Mitglieder des Organs erfolgt bei Vorliegen eines gerechtfertigten Grundes und mit Beschluss des Verwaltungsrats. Im Folgenden werden mögliche Gründe für die Abberufung der Mitglieder genannt, wobei die Aufzählung nicht erschöpfend ist:

- Verlust der Voraussetzungen der beruflichen Qualifikation und Ehrbarkeit sowie der Unabhängigkeit
- Eintreten eines Unvereinbarkeitsgrundes;

- Grobe Nachlässigkeit bei der Ausübung des Amtes;
- Unterlassene oder ungenügende Ausübung der Überwachungstätigkeit von Seiten des Organs, welche aus einem rechtskräftigen Urteil gegen die Körperschaft aufgrund der im Dekret genannten Straftaten hervorgeht;
- Übertragung von Funktionen und Verantwortungen an das Mitglied innerhalb des Unternehmens, deren Ausübung mit dem Grundsatz der Unabhängigkeit des Überwachungsorgans unvereinbar ist.

3.3. Aufgaben und Befugnisse des Organs

Dem Überwachungsorgan werden folgende Aufgaben übertragen:

- Überwachung der Einhaltung der vom Modell vorgesehenen Vorgaben;
- Kontrolle der Wirksamkeit des Modells hinsichtlich der effektiven Vorbeugung von Straftaten und im Verhältnis zur betrieblichen Struktur;
- Einbringung von Vorschlägen zur Änderung oder Anpassung des Modells bei rechtlichen Neuerungen oder Änderung der betrieblichen Gegebenheiten sowie bei Verstößen gegen die Vorgaben des Modells.

Insbesondere muss das Überwachungsorgan:

- Die vom Modell vorgesehen Kontrollen durchführen;
- Die betrieblichen Abläufe beobachten, um die Auflistung der „sensiblen Bereiche“ gegebenenfalls anpassen zu können;
- Periodische Kontrollen der vor allem die „sensiblen Bereiche“ betreffenden Abläufe und Handlungen vornehmen;
- In Zusammenarbeit mit Geschäftsführung Initiativen zur Verbreitung und Kenntnis des Modells von Seiten des Personals fördern und deren Umsetzung überwachen;
- Informationen und Meldungen über Verhaltensweisen und Situationen sammeln und auswerten, welche zu Verstößen gegen die Vorgaben des Modells oder zur Begehung von Straftaten führen könnten;
- Die Koordinierung mit anderen Abteilungen oder Funktionen (auch im Rahmen von Sitzungen) zur besseren Überwachung der Tätigkeiten und Abläufe in den „sensiblen Bereichen“ gewährleisten;
- Dem Verwaltungsrat und dem Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen über die Umsetzung des Modells Bericht erstatten.

Im Rahmen der hier in ihren Grundzügen festgesetzten Aufgaben und Befugnisse werden diese in der zu erstellenden und zu genehmigenden Geschäftsordnung weiter ausgeführt, ergänzt und spezifiziert.

Das Überwachungsorgan erstattet laufend Bericht an den Verwaltungsrat. Außerdem legt es dem Verwaltungsrat periodisch, zumindest einmal jährlich einen Tätigkeitsbericht (durchgeführte Kontrollen, eventuell vorgenommene Anpassungen des Modells usw.) vor und informiert diesen über eventuelle gesetzliche Neuerungen im Bereich der strafrechtlichen Haftung der Körperschaften.

Verwaltungs- oder Aufsichtsrat können das Überwachungsorgan jederzeit einberufen, um Bericht über die Anwendung und Wirksamkeit des Modells oder Auskünfte über Einzelfälle zu erhalten. Ebenso kann das Organ selbst die Einberufung beantragen.

Bei Verletzung der Vorgaben des Modells von Seiten eines oder mehrerer Mitglieder des Aufsichtsrates hat das Überwachungsorgan unverzüglich die anderen Mitglieder des Aufsichtsrates sowie den Verwaltungsrat zu informieren. Der Verwaltungsrat wird die notwendigen Erhebungen durchführen und, nach Anhörung des Aufsichtsrates, geeignete Maßnahmen treffen. Umgekehrt gilt dasselbe bei Verletzung der der Vorgaben des Modells von Seiten eines oder mehrerer Mitglieder des Verwaltungsrates.

3.4. Geschäftsordnung des Überwachungsorgans

Das Überwachungsorgan übt seine Tätigkeit in vollständiger Autonomie und Unabhängigkeit und ohne hierarchische Unterordnung aus.

Es ist ein kollegiales Organ mit drei Mitgliedern und wird durch Beschluss des Verwaltungsrates ernannt. Im Beschluss legt der Verwaltungsrat auch die Dauer der Amtsperiode fest. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann das Organ mit Beschluss des Verwaltungsrates jederzeit abberufen werden.

Zur Regelung seiner Tätigkeit gibt sich das Überwachungsorgan eine eigene Geschäftsordnung, welche sich an den unter Punkt 3.3. genannten Vorgaben sowie an den folgenden Grundsätzen orientiert:

Die Sitzungen des Überwachungsorgan werden in regelmäßigen Zeitabständen und mindestens alle drei Monate abgehalten, wobei die Einberufung durch den Präsidenten unter Angabe der Tagesordnung und mindestens 5 Tage vor Stattfinden der Sitzung erfolgt. In dringenden Fällen kann die Einberufung einen Tag vor Stattfinden der Sitzung erfolgen. Die Einberufung gilt in jedem Fall als gültig erfolgt, wenn alle Mitglieder des Organs an der Sitzung teilnehmen.

Bei jeder Sitzung des Organs wird ein Protokoll verfasst, welches vom Organ genehmigt und archiviert wird.

3.5. Informationspflichten gegenüber dem Überwachungsorgan

Das Überwachungsorgan muss über jeden Umstand oder Vorfall, der die vom Dekret vorgesehene strafrechtliche Haftung der Körperschaft bewirken könnte, in Kenntnis gesetzt werden. Somit sind dem Organ sowohl Verletzungen der Vorgaben des Modells als auch Handlungen, welche Straftatbestände im Sinne des Dekrets darstellen können, zu melden.

Die Meldung durch die Mitarbeiter muss in schriftlicher, anonymer Form an den jeweiligen direkten Vorgesetzten oder an das Überwachungsorgan selbst erfolgen. Das Organ wird die Meldung vertraulich behandeln und die Identität der Person, welche die Meldung vorgenommen hat, geheim halten.

Alle in Zusammenhang mit dem Modell eingegangenen Informationen und Meldungen werden für die Dauer von zehn Jahren sicher aufbewahrt, wobei gewährleistet sein muss, dass lediglich das Überwachungsorgan Zutritt zu den Informationen und Meldungen hat.

Das Überwachungsorgan bewertet die eingegangenen Meldungen und kann den Verfasser der Meldung sowie die beschuldigte Person anhören. Wenn das Organ entscheidet, nicht weiter vorzugehen, so muss es dies schriftlich begründen.

Neben den genannten Meldungen sind dem Überwachungsorgan folgende Informationen zu übermitteln:

- Sämtliche Maßnahmen und Mitteilungen von Behörden, aus welchen hervorgeht, dass gegen Mitarbeiter der Körperschaft, oder auch gegen Unbekannt, wegen der im Dekret vorgesehenen Straftaten ermittelt wird, sofern sie im Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen;
- Anträge auf Rechtsbeistand von Seiten der Führungskräfte und anderer Mitarbeiter, gegen die ein Verfahren wegen der im Dekret vorgesehenen Straftaten eingeleitet wurde;
- Berichte und Mitteilungen von Seiten der Verantwortlichen anderer Unternehmen oder jegliche sonstige Dokumente, aus denen in Hinblick auf das Dekret und das vorliegende Modell relevante Handlungen oder Unterlassungen hervorgehen können;
- Dokumentation über durchgeführte Disziplinarverfahren und die eventuell verhängten Disziplinarmaßnahmen bzw. Archivierung des Verfahrens.

Weiters ist das Überwachungsorgan über das System der Vollmachten und Ermächtigungen innerhalb der Gesellschaft sowie über allfällige Änderungen diesbezüglich zu informieren.

Meldungen an das Überwachungsorgan

Sämtliche Adressaten des Organisationsmodells sind verpflichtet unerlaubte Handlungen, Verhaltensweisen oder Ereignisse, über die sie aufgrund ihres Arbeits- oder Vertragsverhältnisses in Kenntnis sind und die eine Verletzung des Organisationsmodells darstellen könnten, bzw. im Hinblick auf das GvD Nr. 231/2001 relevant sein könnte, an das Überwachungsorgan zu melden.

Die Informationspflicht betrifft sämtliche Betriebsstrukturen und gilt sowohl für die Mitarbeiter als auch externe Personen und Dritte.

Die Meldung von unerlaubten Handlungen muss zum Schutz der Integrität der Körperschaft-, eventuell auch in anonymer Form erfolgen.

Von den beschriebenen Meldungen ausgeschlossen, sind persönliche Beanstandungen und Beschwerden, sowie Meldungen die auf reinen Verdächtigungen oder Gerüchten basieren.

Die Identität der meldenden Person wird streng vertraulich behandelt. Zudem dürfen gegenüber der meldenden Person keine diskriminierenden oder vergeltenden Maßnahmen ergriffen werden.

Die Meldungen können an das Postfach 231controlling@fti.bz erfolgen, auf das ausschließlich die Mitglieder des Überwachungsorgans Zugriff haben. Alternativ können die Meldungen auf dem Postweg an folgende Adresse mittels geschlossenen Briefumschlags übermittelt werden: Fernheizkraftwerk Toblach-Innichen, Überwachungsorgan, Bahnhofstr. 8, 39034 Toblach.

Nach Eingang einer Meldung entscheidet das Überwachungsorgan innerhalb einer Frist von 120 Tagen.

3.6. Überprüfung der Wirksamkeit des Modells durch das Organ

Das Überwachungsorgan führt gemäß von ihm festgelegter Modalitäten periodische Kontrollen über die Wirksamkeit des Modells durch.

Zu diesem Zweck werden unter anderem sämtliche im betreffenden Zeitraum eingegangene Informationen und Meldungen, die in Bezug auf das Dekret eventuell relevanten Vorfälle sowie die vom Organ getroffenen Maßnahmen überprüft. Weiters wird in regelmäßigen Abständen die Kenntnis des Modells von Seiten der Mitarbeiter überprüft.

Über das Ergebnis der durchgeführten Überprüfung erstattet das Überwachungsorgan dem Verwaltungsrat schriftlichen Bericht, der über eventuell vorzunehmende Maßnahmen entscheidet.

3.7 Risikoauswertung und Prozessmanagement

Das Unternehmen hat zum Zwecke der Qualitätssteigerung und in gezielter Auseinandersetzung mit den Wünschen und Bedürfnissen der Kunden ein Prozessmanagement – System eingeführt, welches es ermöglicht, die Arbeitsabläufe effizient und wirtschaftlich zu steuern und zu erfassen.

In diesem Zusammenhang werden deshalb, im Rahmen der Risikoauswertung durch das Überwachungsorgan, nicht nur die einzelnen organisatorischen Bereiche des Unternehmens auf ihre Risikoanfälligkeit im Sinne des Dekrets geprüft, sondern auch die einzelnen Prozesse angesprochen, die in den jeweiligen Bereichen und anhand der einzelnen Straftatbestände als Risikoanfällig gelten können.

4. Disziplinarmaßnahmen

Eine der wesentlichen Voraussetzungen für die wirksame Umsetzung des Modells ist die Festlegung eines disziplinarrechtlichen Systems, welches im Falle von Verstößen gegen die Vorgaben des Organisationsmodells zum Tragen kommt.

In diesem Zusammenhang sieht Art. 6, Absatz 2, Buchstabe e) des Dekrets vor, dass die Organisationsmodelle ein disziplinarrechtliches System einführen müssen, welches die Nichteinhaltung der vom Modell vorgesehenen Maßnahmen ahndet.

Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen die vom Modell vorgesehenen Vorgaben und Verhaltensregeln erfolgt gemäß dem von der FTI Genossenschaft festgelegten Disziplinkodex und den für die Disziplinarverfahren geltenden Vorschriften (Zuständigkeiten, Fristen usw.), wobei das Überwachungsorgan im Verfahren einzubeziehen ist. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen erfolgt unabhängig von einer eventuellen strafrechtlichen Verfolgung der Handlung.

Das Organisationsmodell nimmt Bezug auf die vom Disziplinkodex vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen. Im Besonderen werden folgende Disziplinarmaßnahmen verhängt:

- **Der mündliche oder schriftliche** Verweis wird bei Verstößen gegen Vorgaben des Modells (z. B. Nichteinhaltung von Prozeduren und Abläufen, Nichtbeachtung von Verhaltensvorschriften) verhängt.
- **Die Disziplinarmaßnahme der Suspendierung vom Dienst mit Verlust der Entlohnung** wird verhängt, wenn durch das Verhalten, für welches die Verhängung eines Verweises vorgesehen ist, der FTI Genossenschaft Schaden zugefügt wurde oder eine objektiv gefährliche Situation in Hinsicht auf die Bestimmungen des Dekrets entstanden ist.
- **Die Disziplinarmaßnahme der Entlassung aus einem wichtigen Grund** (ohne Vorankündigungsfrist) wird verhängt, wenn das Verhalten des Mitarbeiters offensichtlich die Vorgaben des Modells verletzt hat und gegen die FTI Genossenschaft die im Dekret vorgesehenen Strafen verhängt wurden.

Bei Verstößen gegen die Vorgaben und Verhaltensregeln des Modells von Seiten der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates, wird das jeweilige Organ, welchem die Person angehört, durch das Überwachungsorgan informiert und entscheidet über die zu treffenden Maßnahmen.

Die Nichtbeachtung der Vorschriften des Organisationsmodells von Seiten der Vertragspartner kann, falls im Vertrag eine dementsprechende Klausel vorgesehen ist, die Auflösung desselben oder die Anwendung anderer vorgesehener Vertragsstrafen zur Folge haben, vorbehaltlich eventueller Schadenersatzansprüche.