

# **Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der Wabes GmbH**

Pfatten, 14.03.2017

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Allgemeiner Teil.....</b>	<b>3</b>
1.1. Rechtsgrundlage: GvD Nr. 231/2001 .....	3
1.2. Das Organisationsmodell der Wabes GmbH.....	6
1.2.1. Allgemeines.....	6
1.2.2. Einführung des Organisationsmodells.....	7
1.3. Ethikkodex.....	9
1.4. System der Beauftragungen (deleghe).....	9
1.5. Kontrolle der Geschäftsleitung .....	10
1.6. Das Kontrollorgan.....	10
1.7. Der Disziplinarkodex.....	14
1.8. Schulung und Mitteilung der Mitarbeiter .....	15
<b>2. Spezieller Teil.....</b>	<b>16</b>
2.1. Die Straftaten im Detail .....	16
2.2. Risikoanalyse .....	16
2.3. Berechtigungsmatrix.....	16
<b>3. Anhänge .....</b>	<b>17</b>

## 1. Allgemeiner Teil

### 1.1. Rechtsgrundlage: GvD Nr. 231/2001

Im GvD 8. Juni 2001, Nr. 231 ist die verwaltungsrechtliche Haftung von juristischen Personen, Gesellschaft und Vereinigungen, auch ohne juristische Person, abschließend geregelt. Diese verwaltungsrechtliche Haftung besteht dann, wenn natürliche Personen, welche mit der Unternehmensorganisation verbunden sind, Straftaten im Interesse oder zum Vorteil der Organisation begehen.

Im Artikel 5 wird präzisiert, dass das Unternehmen für Straftaten, die im Interesse oder zum Vorteil des Unternehmens begangen werden, haftbar ist, wenn:

- a) die Straftat von Personen, die repräsentative Funktionen bzw. Funktionen der Verwaltung oder Geschäftsleitung bekleiden, begangen wird, bzw. von einem Kontrollorgan, das diese Funktionen überprüft.
- b) Personen, die den Funktionen in Punkt a) unterstellt sind, diese Straftat begehen.

Die Haftung des Unternehmens ist ausgeschlossen, wenn die Straftat ausschließlich im eigenen Interesse bzw. im Interesse Dritter begangen wurde.

Der Haftungsausschluss ist zudem gegeben, wenn die Wabes GmbH gemäß Art. 6 beweisen kann, dass:

- a) die Geschäftsleitung ein geeignetes Organisationsmodell eingeführt und aktualisiert hat, um den Straftaten vorzubeugen,
- b) ein Kontrollmechanismus zur Überwachung der Funktionalität des Organisationsmodells eingeführt wurde und das Kontrollorgan über unabhängige Befugnisse verfügt, um die Kontrollen durchzuführen,
- c) die Personen, die eine Straftat begehen, das Organisationsmodell in betrügerischer Weise umgangen haben und
- d) das Kontrollorgan den vorgeschriebenen Aufgaben nicht bzw. in ungenügender Weise nachgekommen ist.

Damit ein Haftungsausschluss vorliegt muss das Organisationsmodell folgenden Anforderungen entsprechen:

- a) Identifizierung der Unternehmensbereiche, in denen die Straftaten begangen werden können
- b) Identifizierung der Aufgabenbereiche, in denen die Straftaten begangen werden können
- c) Einführung eines Schulungsplanes für die Schulung der Mitarbeiter in Bezug auf die Straftaten, die gemäß GvD 231/2001 vorgesehen sind, um diesen Straftaten vorzubeugen

- d) Einführung von Verfahren, um den Umgang mit den finanziellen Mitteln zu regeln, um den Straftaten in diesem Zusammenhang vorzubeugen
- e) Einführung einer Schulungsverpflichtung für das Kontrollorgan in Bezug auf die Überwachung und Aktualisierung des Organisationsmodells
- f) Einführung eines geeigneten Disziplinarsystems, um bei Missachtung Disziplinarmaßnahmen zu setzen

Sollte ein Vorteil oder ein Profit aus den begangenen Straftaten für das Unternehmen durch eine Straftat entstanden sein, so wird dieser in jedem Fall konfisziert.

Die Unternehmenshaftung besteht unabhängig von einer strafrechtlichen Verfolgung jener Person oder jener Personen, die die Straftat durch ihre Handlungen begangen haben (Art. 8, GvD 231/2001).

Die verwaltungsrechtliche Haftung besteht auch für Straftaten, die im Ausland begangen wurden, sofern die oben genannten Voraussetzungen bestehen (Art. 4), es sei denn die betreffenden Straftaten werden in jenem Land, in dem sie begangen wurden, strafrechtlich verfolgt. In jedem Fall besteht eine Unternehmenshaftung nur unter der Bedingung, dass der Straftäter nicht ausschließlich im eigener Interesse oder im Interesse Dritter gehandelt hat.

In den Fällen, in denen Straftäter nur auf Antrag des Justizministeriums belangt werden darf, kann die Unternehmenshaftung nur dann geltend gemacht werden, wenn ein dementsprechendes Ansuchen seitens des Ministeriums vorliegt (Art. 4, Abs. 2).

Die Straftaten, für welche eine verwaltungsrechtliche Haftung des Unternehmens besteht, sind in den Artikeln 24 ff. und 25 ff. des GvD 231 abschließend aufgelistet. Dieser Straftatenkatalog unterliegt ständigen Veränderungen.

Folgend der relevante Straftatenkatalog gemäß GvD 231/2001:

- **Art. 24:** Unrechtmäßiges Beziehen von öffentlichen Zuwendungen, Amtsunterschlagung, Veruntreuung sowie Betrug zum Nachteil des Staates oder einer öffentlichen Bank oder zum Zweck der Beziehung von öffentlichen Zuwendungen, betrügerische Handlungen im Zusammenhang mit Datenverarbeitung zum Nachteil des Staates oder einer öffentlichen Bank  
*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*
- **Art. 24-bis:** Verbrechen im Zusammenhang mit Datenverarbeitung sowie unrechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten

*Delitti informatici e trattamento illecito di dati*

- **Art. 24-ter:** Organisiertes Verbrechen  
*Delitti di criminalità organizzata*
- **Art. 25:** Bestechung und Erpressung im Amt  
*Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione*
- **Art. 25-bis:** Geldfälschung, Fälschung von Wertpapieren öffentlicher Schuld, Wertzeichenfälschung und Fälschung von Kennzeichnungen  
*Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*
- **Art. 25-bis.1:** Verbrechen gegen das Gewerbe und den Handel  
*Delitti contro l'industria e il commercio*
- **Art. 25-ter:** Verbrechen im Zusammenhang mit dem Gesellschafterrecht  
*Reati societari*
- **Art. 25-quater:** Verbrechen zu terroristischen Zwecken oder zur Beseitigung der demokratischen Ordnung  
*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*
- **Art. 25-quater. 1:** Verstümmelung im weiblichen Genitalbereich  
*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*
- **Art. 25-quinquies:** Verbrechen gegen die Persönlichkeit des Einzelnen  
*Delitti contro la personalità individuale*
- **Art. 25-sexies:** Marktmissbrauch  
*Abusi di mercato*
- **Art. 25-septies:** Fahrlässige Tötung oder schwere Körperverletzung in Bezug auf die Missachtung der Normen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes  
*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*
- **Art. 25-octies:** Hehlerei, Geldwäsche und Verwendung von Geld, Gütern oder Vorteilen unrechtmäßiger Herkunft und Selbstgeldwäsche  
*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*
- **Art. 25-novies:** Straftaten im Zusammenhang mit der Verletzung des Urheberrechts  
*Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*
- **Art. 25-decies:** Verleitung zur Falschaussage oder Aussageverweigerung  
*Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*
- **Art. 25-undecies:** Verschiedene Delikte im Umweltbereich  
*Reati ambientali*
- **Art. 25-duodecies:** Einstellung von Nicht EU-Bürgern, welche keine Aufenthaltsgenehmigung haben.

### *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*

Die einzelnen Straftaten, für die gemäß GvD 231/2001 eine Unternehmenshaftung vorliegen kann, sind in der Risikoanalyse separat gelistet und hinsichtlich des Risikos eines Haftungsfalles bewertet.

Im Allgemeinen können die Sanktionen folgendermaßen unterteilt werden:

- Geldstrafen
- Tätigkeitsverbots, inklusive der kommissarischen Verwaltung des Unternehmens
- Konfiszierungen
- Veröffentlichung des Urteils

Ist im Falle einer Unternehmenshaftung eine Geldstrafe immer zu verhängen (Art. 10, GvD 231/2001), so finden Tätigkeitsverbote nur unter bestimmten Umständen Anwendung, etwa im Wiederholungsfall, bzw. dann wenn dem Unternehmen ein bedeutender Gewinn entstanden ist oder die Straftat durch grobe Mängel in der Aufbauorganisation des Unternehmens begünstigt wurde (Art. 13, GvD 231/2001).

Die Entmündigungen werden nochmals präzisiert in:

- Verbot der Ausübung der unternehmerischen Tätigkeit
- Die Aufhebung oder der Entzug von Genehmigungen, Lizenzen oder Konzessionen
- Verbot mit der öffentlichen Verwaltung Verträge abzuschließen, außer um Leistungen eines öffentlichen Dienstes zu erhalten
- Ausschluss von Vergünstigungen, Finanzierungen, Beiträgen oder Unterstützung bzw. die Aufhebung von bereits erhaltenen
- Verbot der Werbung für Güter oder Dienstleistungen

Gemäß Art. 26 des GvD 231/2001 besteht eine Unternehmenshaftung auch dann, wenn ein Leitungsorgan des Unternehmens oder eine ihm unterstellte Person eine der oben genannten Straftaten zu begehen versucht, die Tat aber nicht vollendet, es sei denn, das Unternehmen hat aktiv die Vollendung der Straftat verhindert.

## **1.2. Das Organisationsmodell der Wabes GmbH**

### **1.2.1. Allgemeines**

Die Gesellschaft Wabes GmbH wurde im Jahr 2013, im Zuge eines sogenannten PPP-Projektes (*Private Public Partnership*) gegründet. Gesellschafter sind der Südtiroler Sanitätsbetrieb, mit 51% Anteile am Gesellschaftskapital, und die Haas GmbH, mit 49% Anteile am Gesellschaftskapital. Es handelt sich somit um eine öffentlich kontrollierte Gesellschaft des Südtiroler Sanitätsbetriebes.

Der Auslöser zur Gründung der Wabes GmbH war der Wille, durch die Konzentration der Reinigung der Flachwäsche und der Berufsbekleidung der sieben Krankenhäuser und zwei Sanatorien des Südtiroler Sanitätsbetriebes Kosteneinsparungen zu erwirken. Zuvor hatte jedes Krankenhaus bzw. Sanatorium eigenständig die Reinigung der Flachwäsche und Berufsbekleidung organisiert. Zudem sollte der private Partner sein Know- How einbringen, um die immer komplexer werdenden gesetzlich und medizinisch notwendigen Hygiene- und Qualitätsstandards, v.a. in Hinsicht auf Verbreitung von Krankheitserregern und Keimen, effizienter umzusetzen. Die Wabes GmbH hat eine 30jährige Beauftragung zur Führung der Großwäscherei erhalten.

Das Tätigkeitsfeld der Wabes GmbH beinhaltet auch die Belieferung weiterer Einrichtungen im soziosanitären Bereich mit seinen Dienstleistungen um Bereich der Flachwäsche, Berufsbekleidung und weiterer Wäschereidiensten.

Die Großwäscherei wurde an einem zentralen Standort in Auer errichtet. Dieser beinhaltet eine moderne Infrastruktur, die durch Haas I&S GmbH zur Verfügung gestellt und gewartet wird. Neben der baulichen Infrastruktur stellt die Haas I&S auch den Maschinenpark sowie die notwendige Chemie zur fachgerechten Reinigung.

### **1.2.2. Einführung des Organisationsmodells**

Im Jahr 2017 hat die Wabes GmbH erstmals sein integriertes Managementsystem, nach dem internationalen Standard BS OHSAS 18001:2007 zertifiziert, um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Unternehmen zu optimieren.

Dieses integrierte Managementsystem bildet die Basis für ein allumfassendes Organisationsmodell gemäß den Anforderungen des GvD 231/2001 entspricht.

(Anhang 1: VA 1.1.1 Planung-Aufbau Managementsystem).

In der folgenden Tabelle wird aufgezeigt, wie die Elemente in das bestehende Managementsystem integriert wurden:

GvD 231	BS OHSAS 18001:2007
Allgemeines	VA 1.1.1 Planung und Aufbau Managementsystem
Handbuch	VA 1.1.1 Planung und Aufbau Managementsystem VA 1.2.1 Organisation, Wechselwirkungen, Verpflichtung, Mittel FB 1.2.1 Organigramm
Risikoanalyse	FB 2.3.1 Risikoanalyse GvD 231 FB 1.3.2 Managementreview
Matrix der Berechtigungen	FB 1.4.1 Matrix der Berechtigungen
Ethikkodex	FB 1.3.1 Unternehmenspolitik und Ethikkodex FB 2.2.1 Betriebsordnung
Kontrollorgan	VA 4.2.1 Kontrollorgan GvD 231 FB 4.2.1 Nominierung Kontrollorgan VA 4.4.1 Interne Audits
Schulung der Mitarbeiter	VA 2.1.1 Mitarbeiter Einstellung, Weiterbildung und Austritt VA 2.2.1 Arbeitsumgebung, Einrichtung und Arbeitssicherheit FB 2.1.1 Weiterbildungsplan FB 2.1.4 Fähigkeitsmatrix Sicherheit mit Fälligkeit
Sanktionen	FB 2.2.1 Betriebsordnung

Die Elemente der Norm BS OHSAS 18001:2007 sind in Verfahrensanweisungen und Formblätter verankert. Das Handbuch des Organisationsmodells ist eine Liste aller Management-Dokumente.

(Anhang 2: FB 1.1.1 Liste Management-Dokumente – Auszug speziell für die Dokumente, die das GvD 231 betreffen)

Die Prozesslandkarte dient dazu, die Bereiche des Unternehmens einzuteilen und somit können damit die kritischen Bereiche im Unternehmen, in denen Straftaten gemäß GvD 21/2001 begangen werden können, identifiziert werden.

(Anhang 3: FB 1.1.2 Prozesslandkarte).

### **1.3. Ethikkodex**

Es wurde eine Unternehmenspolitik erarbeitet, in der die Grundsätze und Ziele der Wabes GmH festgehalten wurden. In diese wurden die Elemente der Anforderungen an einen Ethikkodex eingearbeitet.

Diese Unternehmenspolitik ist integraler Bestandteil des Organisationsmodells gemäß GvD 231:2001 und soll dem Unternehmen helfen seine Tätigkeiten gesetzeskonform durchzuführen. In ihm sind die grundlegenden Prinzipien festgehalten, die den Unternehmensalltag, auch über die gesetzlichen Anforderungen hinaus, bestimmen sollen. Die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter wurden festgeschrieben und ihre Einhaltung durch die Disziplinarordnung des Unternehmens gesichert.

Aufgrund der durchgeführten Risikoanalyse, welche zur Identifizierung risikobehafteter Prozesse beitrug, wurden geeignete Regeln und Prozessabläufe zur effektiven Vorbeuge von Straftaten im Interesse oder zum Vorteil des Unternehmens bestimmt.

Die Unternehmenspolitik wurde veröffentlicht und die Mitarbeiter wurden darüber in Kenntnis gesetzt. Im Zuge der Ersteinweisung wird der Ethikkodex den neuen Mitarbeitern ausgehändigt und über dessen Inhalt informiert.

(Anhang 4: FB 1.3.1 Unternehmenspolitik- Ethikkodex)

### **1.4. System der Beauftragungen (*deleghe*)**

Im Organigramm sind die einzelnen Hierarchieebenen ersichtlich.

(Anhang 5: FB 1.2.1 Organigramm)

Für jede einzelne Funktion wurde eine persönliche Stellenbeschreibung erarbeitet, in der alle relevanten Daten, wie z.B. Aufgabenbereich, Ausbildung oder Befugnisse, festgehalten sind. Jeder Arbeitnehmer, aber auch die Geschäftsleitung, erhält eine Stellenbeschreibung, die nur durch die Unterschrift des Arbeitnehmers und der vorgesetzten Stelle Gültigkeit erlangt.

Diese Stellenbeschreibung hat als Beauftragung Gültigkeit.

(Anhang 6: FB 2.1.2 Stellenbeschreibungen)

Zusätzlich wurde eine Matrix erarbeitet, in der die Berechtigungen der einzelnen Personen des Unternehmens festgehalten sind. Auf diese wird im zweiten Teil dieses Dokumentes eingegangen.

## 1.5. Kontrolle der Geschäftsleitung

Im Management-Review werden die Ziele für das Geschäftsjahr festgehalten. Dies kann dazu dienen, die Geschäftsleitung bzw. die Ausgaben zu kontrollieren. Einmal pro Jahr wird das Management-Review von der Geschäftsleitung und vom Aufsichtsrat überprüft. Außerdem wurde ein Dokument für die langfristige strategische Zielsetzung erarbeitet.

(Anhang 7: FB 1.3.2 Management-Review)

## 1.6. Das Kontrollorgan

Gemäß dem GvD 231/2001 und den Leitlinien der Confindustria kann die verwaltungsrechtliche Haftung des Unternehmens ausgeschlossen werden, wenn es, unter anderem:

- a) ein Organisationsmodell eingeführt hat, das geeignet ist, den Straftaten vorzubeugen;
- b) ein Kontrollorgan mit der Aufgabe betraut hat, das Organisationsmodell zu überprüfen und zu aktualisieren und es mit den benötigten autonomen Rechten ausgestattet hat.

Die Einrichtung eines solchen Kontrollorgans, das seine Aufgaben in effektiver und korrekter Weise ausführt, ist somit unumgänglich, um die Haftung des Unternehmens für Straftaten, die von Personen der Führungsebene begangen wurden, auszuschließen.

Im Art. 7, Abs. 4 wird präzisiert, dass im Modell nicht nur ein Sanktionssystem eingerichtet werden soll, sondern dass das Modell periodisch durch das Kontrollorgan auf Aktualität und Angemessenheit überprüft werden soll.

Für eine korrekte Zusammensetzung des Kontrollorgans müssen die zu erfüllenden Aufgaben näher betrachtet werden. Zum einen werden die Aufgaben klar vom Gesetz vorgegeben, zum anderen benötigt das Kontrollorgan gewisse Rechte, um die Aufgaben effektiv auszuführen.

Hinsichtlich seiner Zusammensetzung stellt das GvD 231:2001 keine direkten Anforderungen. Das Unternehmen hat beschlossen ein Kollegialorgan einzusetzen, bestehend aus mindestens drei Mitgliedern, wobei zwei der Mitglieder von außen bestellt werden.

Hinsichtlich der Auswahlkriterien ergibt sich aus dem Grundsatz der Unabhängigkeit und der Autonomie, als gesetzlich vorgesehene und essentielle Eigenschaften, die Notwendigkeit, dass die Mitglieder des Kontrollorgans Fachkenntnis in den Bereichen Betriebswirtschaft, Rechtswissenschaft und/ oder der firmeneigenen Prozesse und

Ablauforganisation vorweisen müssen. Aus diesem Grund hat die Wabes GmbH bestimmt, dass:

- ein Mitglied spezielle Kenntnisse in den internen Prozessen, der Aufbau- und der Ablauforganisation der Wabes GmbH vorzuweisen hat;
- ein Mitglied nachgewiesene Kenntnisse der Betriebswirtschaft, sowie in der Kontrolle der Geldflüsse und der Bilanzerstellung besitzen muss;
- ein Mitglied nachgewiesene Kenntnisse der Rechtswissenschaft, speziell im Bereich des Unternehmensstrafrecht, sowie Erfahrungen als Mitglied von Kontrollorganen gemäß den Vorgaben des GvD 231/2001 besitzen muss.

Der Nachweis dieser Kriterien erfolgt in freier Form. Der Verwaltungsrat bewertet die Eignung der Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Kontrollorgan vor deren Ernennung.

Die Mitglieder des Kontrollorgans müssen folgende Voraussetzungen mitbringen:

- autonomes und unabhängiges Handeln: In der Ausübung seiner Tätigkeit agiert das Kontrollorgan und seine Mitglieder autonom und unabhängig, frei von jeglichen Vorgaben seitens Organe oder Personen innerhalb des Unternehmens. Das Kontrollorgan und seine Mitglieder sind mit keinen operativen Funktionen betraut, welche ihre Objektivität einschränken könnten. Das Kontrollorgan verfügt autonom über das Budget, welches ihm vom Verwaltungsrat zur Verfügung gestellt wurde. Die Mitglieder des Kontrollorgans befinden sich in keinem Interessenskonflikt in Bezug auf die Unternehmensbereiche über welche die Kontrolltätigkeit ausgeübt wird.
- Professionalität: In ihrer Gesamtheit verfügen die Mitglieder des Kontrollorgans über das notwendige Fachwissen um die ihnen anvertrauten Funktion ausüben zu können. Sie verfügen über Fachkenntnisse in den Bereichen Kontrolltätigkeiten und -systeme, Recht und Verbrechensprävention. Das Kontrollorgan kann sich externer Berater behelfen, um so weiteres Fachwissen in ihre Tätigkeit einzubinden.
- Kontinuität: Das Kontrollorgan führt eine angemessene Anzahl an Untersuchungen durch. Innerhalb des Unternehmens verfügt es über geeignete Ansprechpartner um einen Informationsaustausch zwischen dem Unternehmen und dem Kontrollorgan zu gewährleisten.

Folgende Umstände bedingen die Nichtwählbarkeit einer Person bzw., sofern die betreffende Person bereits in das Kontrollorgan nominiert worden ist, den Amtsverlust:

- Eine rechtskräftige Verurteilung oder ein Strafmandat oder ein Urteil zur Anwendung einer Strafe auf Antrag der Parteien gemäß Art. 444 StGB, auch mit Bewährung, es sei denn der Verurteilte wurde rehabilitiert:
  - Für eine der Straftaten, die im GvD 231/2001 genannt sind;
  - Für eine der Straftaten im Sinne des königlichen Dekrets vom 16. März 1942 (sog. *Legge fallimentare*);

- Für einer der Straftaten im XI. Titel del V. Buches des ZGB (*strafrechtliche Bestimmungen in Bezug auf Gesellschaften und Konsortien*);
- Für eine Straftat, die in den Gesetzen zur Ausübung einer Bank-, Vermittler-, Versicherungs- oder Finanztätigkeit oder zu den zugelassenen Zahlungsmitteln vorgesehen sind.
- Das Anhängen eines Strafprozesses für eine im GvD 231/2001 genannte Straftat;
- Zeitweilige Verbot oder Suspendierung von den Leitungsorganen von juristischen Personen oder Unternehmen;
- Das Vorliegen eines Grundes für die Nichtwählbarkeit oder eines Amtsverlustes im Sinne des Art. 2382 ZGB;
- Die Sicherungsmaßnahmen gemäß dem Gesetz 6. September 2011, Nr. 159;
- Mit einem Mitglied des Verwaltungsrats, einer anderen Leitungsfunktion, einem Aufsichtsrat oder einem Rechnungsrevisor verheiratet oder bis zu 4. Grad verwandt oder verschwägert sein;
- Eine Bürgschaft oder eine andere Garantie für einen Verwaltungsrat (oder dessen Ehepartner) geleistet haben oder sich mit diesen in einem Schuld- oder Gläubigerverhältnis befinden, welches außerhalb des Mandates liegt;
- Direkt oder indirekt Gesellschaftsanteile halten, welche es dem Mitglied des Kontrollorgans erlaubt einen beträchtlichen Einfluss über die Gesellschaft zu haben.

Es liegt ein wichtiger Grund für das Absetzen eines Mitgliedes des Kontrollorganes durch den Verwaltungsrat vor, wenn:

- Ein Umstand, der die Nichtwählbarkeit bedingt, eintritt;
- Bei grober Verletzung der Pflichten, wie im vorliegenden Organisationsmodell beschrieben;
- Bei rechtskräftiger Verurteilung des Unternehmens gemäß GvD 231/2001, bzw. bei einem Urteil zur Anwendung einer Strafe auf Antrag der Parteien gemäß Art. 444 stopp, sofern die verwaltungsrechtliche Haftung durch die unzureichende Kontrolle durch das Kontrollorgan bedingt ist, im Sinne des Art. 6 des GvD 231/2001;
- Bei Verletzung der Verschwiegenheitspflicht;
- Bei Fehlen eines der oben genannten Voraussetzungen.

Das Kontrollorgan hat seine Tätigkeit frei von Weisungen seitens der Unternehmensleitung auszuführen. Daher ist es notwendig, dass seine Mitglieder mit keinen operativen Aufgaben im Unternehmen betraut sind bzw. als Mitglied des Kontrollorgans nicht die eigene Tätigkeit in der Wabes GmbH überwachen dürfen. Ferner müssen die Mitglieder des Kontrollorgans ihre Ehrbarkeit (*onorabilità*) und Professionalität (*professionalità*) regelmäßig nachweisen.

Die Aufgaben des Kontrollorgans können in Bezug auf die Art. 6 und 7 des GvD 231/2001 folgendermaßen beschrieben werden:

- Überprüfung der Effektivität des Modells anhand eines Soll/Ist-Vergleiches
- Überprüfung der Angemessenheit des Modells in Bezug auf die reale (und nicht formale) Prävention zur Verhinderung der Straftaten
- Analyse der Funktionalität des Modells
- Die Aktualisierung des Modells, die durch interne oder externe Umstände oder durch die durchgeführten Kontrollen oder durch festgestellte Verletzungen des Organisationsmodells notwendig wurden vorschlagen und im Besonderen:
  - Dem Verwaltungsrat mitteilen, dass das Organisationsmodell anzupassen ist (z.B. Änderungen an den Funktionen, an der Aufbau- oder Ablauforganisation, in der Verwaltung).
  - Feststellung der Wirksamkeit der Änderungen.
- Jede Initiative unterstützen, die darauf abzielt eine genauere Kenntnis des und Sensibilität für das Organisationsmodell sowie die Einbeziehung der Mitarbeiter zu fördern; im Besonderen Schulungsvorhaben zum Thema 231 unterstützen;
- Ein effektives Kommunikationssystem beschreiben und die Informationen, die ihm mitgeteilt werden, analysieren, um so jene Umstände ausfindig zu machen, die eine genauere Betrachtung bedürfen oder welche eine Abweichung von den Regeln des vorliegenden Organisationsmodells darstellen;
- Dem Verwaltungsrat und den anderen Kontrollorganen zeitnah Verstöße gegen das Organisationsmodell mitteilen;
- Mit dem Verwaltungsrat und den anderen Kontrollorganen zusammenarbeiten;
- Kontrollen vor Ort durchführen.

Die Aufgaben des Kontrollorgans erfordern eine genaue Kenntnis des Organisationsmodells und eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit demselben, um die Kontrollfunktion in effektiver Weise umzusetzen.

Das Organisationsmodell 231/2001 der Wabes GmbH wird periodisch durch das Kontrollorgan überprüft. Das Kontrollorgan ist vom Aufsichtsrat beauftragt, die Kontrollen gemäß den gesetzlichen Vorgaben durchzuführen. Aus der Nominierung geht die Zusammensetzung des Kontrollorganes, die Fachbereiche der Personen, das Budget, das dem Kontrollorgan autonom zur Verfügung steht, die Entlohnung des Kontrollorganes sowie die Dauer der Nominierung hervor.

Zusätzlich zu den geplanten und ungeplanten Kontrollen des Kontrollorganes wird einmal im Jahr ein internes und ein externes Audit zur Überprüfung der Normkonformität nach BS OHSAS 18001:2007 durchgeführt.

Im Zuge des internen Audits werden u.a. die Effizienz der Kontrollen und die Anstrengungen des Unternehmens im Bereich der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Zu den Aufgaben des Auditors gehört auch die Rechtskonformität mit allen einschlägigen Gesetzen und Normen zu überprüfen.

Das Ergebnis des Audits wird schriftlich im Auditbericht dokumentiert und der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis übermittelt.

Zusätzlich wird nach erfolgreicher Zertifizierung der Norm BS OHSAS 18001:2007 durch eine autorisierte Zertifizierungsstelle jährlich ein Überwachungsaudit und alle drei Jahre ein Erneuerungsaudit durchgeführt. Diese werden in einem Bericht schriftlich dokumentiert und der Geschäftsleitung sowie dem Aufsichtsrat vorgelegt.

Bei Beanstandungen durch Dritte wird das Managementsystem auf Normkonformität überprüft und gegebenenfalls ein außerordentliches externes Audit durch eine autorisierte Zertifizierungsstelle durchgeführt.

Der Artikel 7, Abs. 4 präzisiert, dass für die Effizienz der Aktualisierung, eine periodische Überprüfung und Anpassung des Modells bei signifikanten Verstößen gegen die Verordnung oder Änderungen der Struktur bzw. der Tätigkeit, notwendig ist.

Im Unternehmen wurde ein System installiert, das es jeder Person ermöglicht in anonymer Weise mit dem Kontrollorgan Kontakt aufzunehmen, um Verdachtsmomente anzuzeigen. Das Unternehmen ist zudem verpflichtet, jegliche Vorkommnisse, die in Zusammenhang mit dem GvD 231/2001 stehen können, dem Kontrollorgan umgehend mitzuteilen. Das Kontrollorgan ist verpflichtet die notwendigen Kontrollen einzuleiten und diese mit einem begründeten Beschluss abzuschließen.

(Anhang 8: VA 1.2.1 Organisation, Wechselwirkungen, Verpflichtungen, Mittel)

(Anhang 9: VA 4.4.1 Interne Audits)

(Anhang 10: VA 4.2.1 Kontrollorgan GvD 231)

(Anhang 11: FB 4.2.1 Nominierung Kontrollorgan 231)

## **1.7. Der Disziplinarkodex**

Der Artikel 7, Abs. 4 sieht zudem ein geeignetes Disziplinarsystem vor, um Verstöße gegen die Prinzipien des Organisationsmodells ahnden zu können. Dieses Disziplinarsystem fußt auf dem Grundsatz der Angemessenheit.

Aus diesem Grund hat die Wabes GmbH eine Betriebsordnung inklusive eines Disziplinarkodex verfasst. Dieses Dokument ist im Unternehmen veröffentlicht worden, um dem Gesetz Genüge zu tun, dass die Disziplinarmaßnahmen nur dann angewandt werden dürfen, wenn diese veröffentlicht wurden.

(Anhang 12: FB 2.2.1 Betriebsordnung).

Verstöße gegen den Ethikkodex und das vorliegende Organisationsmodell durch Mitglieder des Verwaltungsrates oder dem Prokuristen werden durch das Kontrollorgan untersucht. Die Ergebnisse werden dem Verwaltungsrat vorgelegt. Diesem obliegt die Entscheidung, bei Enthaltung des betroffenen Verwaltungsratsmitglieds und nach Beratschlagung mit dem Verwaltungsrat, eventuelle Maßnahmen gegen den Verantwortlichen des Verstoßes einzuleiten.

### **1.8. Schulung und Mitteilung der Mitarbeiter**

Das Unternehmen betrachtet die kontinuierliche Weiterbildung seiner Mitarbeiter als Voraussetzung für eine wirksame Umsetzung des vorliegenden Organisationsmodells. Die Mitarbeiter haben daher die Pflicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter ist im Kapitel 2 – Ressourcenprozesse – abgebildet. Es wurden Verfahrensanweisungen bezüglich der kontinuierlichen Weiterbildung formuliert. Zudem wird mit der Fähigkeitsmatrix der Mitarbeiter sichergestellt, dass alle Mitarbeiter zumindest die vom Gesetz vorgesehenen Weiterbildungen besucht haben, sodass sie in der Lage sind, die Tätigkeit am Arbeitsplatz entsprechend auszuüben. Die Unternehmenspolitik/Ethikkodex wurde veröffentlicht und die Mitarbeiter wurden darüber in Kenntnis gesetzt.

(Anhang 13: VA 2.2.1 MitarbeiterEinstellung, Weiterbildung und Austritt).

Anhand einer Checkliste wird sichergestellt, dass ein neuer Mitarbeiter über die geltenden Regeln im Unternehmen angemessen informiert wird, dass alle notwendigen Dokumente dem Mitarbeiter ausgehändigt werden und dass nötige Weiterbildungen in die Wege geleitet werden.

(Anhang 14: FB 2.1.5 Checkliste neuer Mitarbeiter)

Dritte und Interessierte, wie Kunden, Lieferanten oder andere Stakeholder können in die Dokumente über die Homepage Einsicht nehmen.

## **2. Spezieller Teil**

### **2.1. Die Straftaten im Detail**

Firma Wabes GmbH hat eine Liste aller relevanten gültigen Gesetze erstellt, die laufend aktualisiert wird, um die Rechtskonformität sicherzustellen.

(Anhang 15: FB 2.3.1 Risikoanalyse 231)

### **2.2. Risikoanalyse**

Für die Risikoanalyse wird die Wahrscheinlichkeit des Auftretens der Straftaten im Unternehmen, die kritischen Bereiche des Unternehmens, die präventiven Maßnahmen, die Wahrscheinlichkeit der Entdeckung, die Bedeutung für das Unternehmen und die Maßnahmen zur Minimierung des Risikos analysiert. Zudem werden die Verantwortlichkeiten festgelegt.

(Anhang 16: VA 2.3.1 Risikoanalyse 231)

(Anhang 17: FB 2.3.1 Risikoanalyse 231)

Das Kontrollorgan wacht über die Aktualität und Vollständigkeit der durchgeführten Risikoanalyse und empfiehlt dem Verwaltungsrat die notwendigen Anpassungen an der Dokumentation bzw. an der durchgeführten Risikoanalyse.

Für die Risiken gemäß Einheitstext 81/2008 wird eine eigenständige Risikoanalyse durchgeführt.

### **2.3. Berechtigungsmatrix**

Ziel dieser Berechtigungsmatrix ist es, diejenigen Personen zu identifizieren, die innerhalb des Unternehmens die Möglichkeit haben, Straftaten gemäß des GvDs 231/2001 zu begehen.

(Anhang 18: FB 1.4.1 Berechtigungsmatrix)

### 3. Anhänge

(Anhang 1: VA 1.1.1 Planung-Aufbau Managementsystem) .....	7
(Anhang 2: FB 1.1.1 Liste Management-Dokumente – Auszug speziell für die Dokumente, die das GvD 231 betreffen) .....	8
(Anhang 3: FB 1.1.2 Prozesslandkarte).....	8
(Anhang 4: FB 1.3.1 Unternehmenspolitik- Ethikkodex) .....	9
(Anhang 5: FB 1.2.1 Organigramm) .....	9
(Anhang 6: FB 2.1.2 Stellenbeschreibungen) .....	9
(Anhang 7: FB 1.3.2 Management-Review).....	10
(Anhang 8: VA 1.2.1 Organisation, Wechselwirkungen, Verpflichtungen, Mittel) .....	14
(Anhang 9: VA 4.4.1 Interne Audits).....	14
(Anhang 10: VA 4.2.1 Kontrollorgan GvD 231) .....	14
(Anhang 11: FB 4.2.1 Nominierung Kontrollorgan 231).....	14
(Anhang 12: FB 2.2.1 Betriebsordnung).....	15
(Anhang 13: VA 2.2.1 MitarbeiterEinstellung, Weiterbildung und Austritt) .....	15
(Anhang 14: FB 2.1.5 Checkliste neuer Mitarbeiter).....	15
(Anhang 15: FB 2.3.1 Risikoanalyse 231) .....	16
(Anhang 16: VA 2.3.1 Risikoanalyse 231) .....	16
(Anhang 17: FB 2.3.1 Risikoanalyse 231) .....	16
(Anhang 18: FB 1.4.1 Berechtigungsmatrix).....	16