

A.2.12 UMSETZUNG ORGANISATIONSMODELL GvD 231/2001

A.2.12.1 ALLGEMEINES

Das Gesetzesvertretende Dekret GvD 231/2001 sieht vor, dass die Rubner Objektbau, für die von ihren Verwaltern oder Angestellten (zum Vorteil oder im Interesse des Unternehmens) begangenen oder versuchten Straftaten, haftbar gemacht werden kann. Dabei ist eine Reihe von Straftaten vorgesehen, die zum Vorteil oder im Interesse des Unternehmens begangen werden können.

Das GvD 231/2001 setzt auch verschiedene internationale Abkommen um, wobei die wichtigsten Ausgangspunkte davon folgende sind:

- Brüsseler Übereinkommen vom 26.07.1995 über den Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Gemeinschaften
- Brüsseler Übereinkommen vom 26.05.1997 über die Bekämpfung der Bestechung der öffentlichen Amtsgestellten
- Abkommen der OCSE vom 17.12.1997 über die Bekämpfung der Bestechung von ausländischen öffentlichen Amtsgestellten

Das vom Gesetzgeber geforderte Organisationsmodell ist in das vorhandene Organisationssystem der Rubner Objektbau integriert, um den Gedanken eines „Integrierten **M**anagement-**S**ystems (IMS)“ gerecht zu werden. Die Umsetzung dieses Organisationsmodells liegt in der Verantwortung der obersten Führung und ist deshalb auch der Prozessgruppe A „Führungsprozesse“ der Rubner Objektbau zugeordnet. Um die Umsetzung des Organisationsmodells für alle Mitarbeiter/innen verständlich zu halten, werden sämtliche Regelungen in deutscher und italienischer Sprache vorgesehen, wobei für die Interpretation der Straftaten (reati) im Zweifelsfalle der italienische Text Gültigkeit hat.

Die wesentlichen Zielsetzungen dieses Prozesses sind:

- Schutz von Werten und der Ethik-Grundsätze des Unternehmens
- Erhaltung des Unternehmensvermögens
- Vermeidung von Straftatenbegehungen
- Ausschluss der Haftung des Unternehmens

A.2.12.2 VORGEHENSWEISE ZUR IMPLEMENTIERUNG DES ORGANISATIONSMODELLS

Die wichtigste Basis für die Umsetzung der Forderungen des GvD 231/2001 bildet die Analyse aller gesetzlich vorgesehenen Straftaten (reati). In einem ersten Schritt wurden durch ein entsprechendes Team und gemeinsam mit einem externen Experten jene Straftaten identifiziert, welche für die Rubner Objektbau Relevanz haben könnten und die restlichen, nicht zutreffenden Straftaten, wurden nicht mehr weiter in Betracht gezogen.

Alle mit Relevanz identifizierten Straftaten (zutreffend für die Rubner Objektbau) wurden von demselben Team einer ausführlichen Risikobeurteilung auf Basis des Prozesses A.2.12 „Risikomanagementprozess“ unterzogen und im Formblatt FB A31id „Liste Straftaten-Risikobewertung - Gesetz 231-2001“ dokumentiert. Unter Einbeziehung des externen Experten und der Teammitglieder entscheidet die Geschäftsführung über die Einleitung von Maßnahmen zur:

- a) Risikoreduktion
- b) Definition und Integration von dokumentierten Regelungen (Festlegung von neuen Regelungen oder Anpassung von bestehenden) zur Einbindung in das Organisationssystem
- c) Information und Schulung der Mitarbeiter/innen

- d) Umsetzung von Überwachungs- und Kontrollmechanismen
- e) Einführung eines geeigneten Disziplinarsystems
- f) Bestellung eines Überwachungsorgans (Organo di vigilanza)

Durch Information und Schulung der Mitarbeiter/innen werden diese entsprechend in die Umsetzung und dauerhafte Aufrechterhaltung des festgelegten Organisationssystems mit eingebunden und dazu verpflichtet. Neue Mitarbeiter/innen werden im Rahmen der systematisch geplanten Einschulung entsprechend informiert und eingebunden. Die Ethik-Grundsätze der Rubner Objektbau sind in den internen Spielregeln (FB A13 „Betriebsordnung“) verankert.

Die Einführung des Organisationsmodells und Kontrollsystems laut GvD 231/2001 ist in der Sitzung des Verwaltungsrates der Rubner Objektbau, am 08.10.2012 beschlossen worden (Verwaltungsratsbeschluss vom 08.10.2012). In dieser Sitzung wurde auch das Überwachungsorgan (Organo di vigilanza) bestellt, wobei der entsprechende Verwaltungsratsbeschluss ausführlich alle Aspekte über die Voraussetzungen, Einrichtung, Bestellung, evtl. Amtsenthebung, Aufgaben und Befugnisse, Informationspflichten und Aufbewahrung von Dokumenten des Überwachungsorgans definiert.

A.2.12.3 ÜBERWACHUNG DES ORGANISATIONSMODELLS

Zur Sicherstellung der dauerhaften Aufrechterhaltung und laufenden Weiterentwicklung des Organisationsmodells wurde das Überwachungsorgan (Organo di vigilanza) beauftragt, welches eine eigene Regelung (Regelung des Überwachungsorgans [Organo di vigilanza]) dafür definiert und in der ersten Sitzung freigegeben hat. Das Originaldokument wird vom Präsidenten des Überwachungsorgans aufbewahrt. Weiters werden alle für das Überwachungsorgan relevanten Dokumente vom Präsidenten desselben im sog. „ODV-Archiv“ aufbewahrt.

Das Überwachungsorgan arbeitet mit absoluter Selbstständigkeit, Unabhängigkeit und Professionalität und legt vollkommen autonom die Überwachungstätigkeiten, Termine und Treffen fest.

Dieses Überwachungsorgan setzt sich aus zwei externen Experten (einem Rechtsanwalt und einem Berater und Auditor für Organisation und Arbeitssicherheit) zusammen.

Die Überprüfungen durch das Überwachungsorgan werden auf einem geeigneten Register protokolliert.

Folgende Informationen werden dem Überwachungsorgan (Organo di vigilanza) durch GF umgehend mitgeteilt:

- Eingang von Informationen betreffend Straftaten;
- Disziplinarbeanstandungen;
- Arbeitsunfälle betreffend Subunternehmer;
- Fusions- Akquisition- und Abtretungsprojekte von Gesellschaften;
- Übernahme von Arbeiten durch Konsortium wo Rubner Objektbau die Mehrheit der Anteile hat;
- Abänderung der Gesellschaftsstruktur bzw. des Organigramms,
- Alle Verträge die Rubner Objektbau mit den Auftraggebern unterzeichnet; eine Kopie aller Beratungsverträge mit Dienstleistern über Euro 15.000,00 sowie eine jährliche Auflistung aller Beratungsaufträge.
- Eröffnungen von neuen Bankkonten;

A.2.12.4 VERPFLICHTUNG ZUR EINHALTUNG DER ETHIK-GRUNDSÄTZE DER GESELLSCHAFT

Die Einhaltung der Ethik-Grundsätze der Rubner Objektbau ist für alle Mitarbeiter Selbstverständlichkeit und Verpflichtung zugleich. Die Ethik-Grundsätze werden nicht als eigenständiges und abgekoppeltes Dokument festgelegt, sondern sind integraler Bestandteil der vorhandenen und nachstehend aufgeführten Dokumente.

In den internen Spielregeln (FB A13 „Betriebsordnung“) sind die allgemeinen Verhaltensweisen für alle Mitarbeiter festgelegt und beinhalten auch die Ethik-Grundsätze der Rubner Objektbau. Ausgangspunkt für diese Ethik-Grundsätze bilden die 7 Rubner Kernwerte, zu deren Umsetzung im täglichen Handeln alle Mitarbeiter verpflichtet sind. Der jeweilige Arbeitsvertrag nimmt zudem Bezug zu ethischen Handlungsweisen des neu in das Team aufgenommenen Mitarbeiters.

Selbstständige Mitarbeiter und Geschäftspartner werden bei der Beauftragung über die für sie spezifisch einzuhaltenden Ethik-Grundsätze der Rubner Objektbau GmbH mittels Unterzeichnung des Dokumentes FB A32 „Verhaltensregeln externe Dienstleister“ verpflichtet.

Für Lieferanten und Subunternehmen ist solche Verpflichtung in den entsprechenden Bestellungen und Verträgen enthalten.

A.2.12.5 UMSETZUNG SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN (PRIVACY)

Die Maßnahmen zum Schutz von personenbezogenen Daten sind im „Verfahren Datenschutz“ festgelegt. Die Rubner Objektbau GmbH hat einen externen Datenschutzbeauftragten ernannt (auch wenn dies gesetzlich nicht verpflichtend vorgesehen ist), welcher neben der Umsetzung auch die Weiterentwicklung und Anpassung an gesetzliche Neuerungen fachlich und in beratender Form unterstützt. Eine regelmäßige Durchführung von entsprechenden Überprüfungen (Audit und OdV-Überwachung) sowie Durchführung von Schulungsmaßnahmen stellen eine korrekte Handhabung aller erforderlichen Maßnahmen zum Schutze von persönlichen Daten sicher. Die entsprechende Einschulung für neue Mitarbeiter ist im FB A08 „Einschulungsplan neuer Mitarbeiter“ vorgesehen.

A.2.12.6 EINSCHULUNG UND INFORMATION DER MITARBEITER UND LEITENDE ANGESTELLTE

Alle Mitarbeiter/innen und leitenden Angestellten werden nachweislich in das Organisationsmodell eingeführt, mit dem Schwerpunkt der für die Mitarbeiter relevanten Straftaten. Für neue Mitarbeiter erfolgt dies im Rahmen der Einschulung gemäß FB A08 „Einschulungsplan neuer Mitarbeiter“. Im Bedarfsfalle oder bei gesetzlichen Änderungen erfolgt eine entsprechende ergänzende Schulung bzw. Information.

A.2.12.7 UMSETZUNG DES DISZIPLINARSYSTEMS UND DER DISZIPLINARMAßNAHMEN

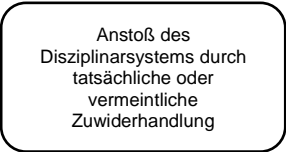
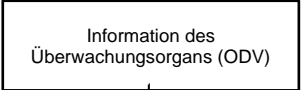
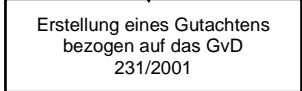
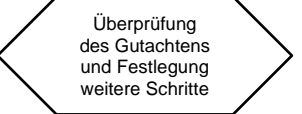
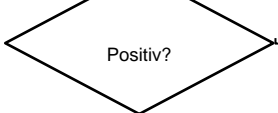
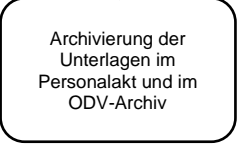
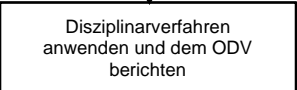
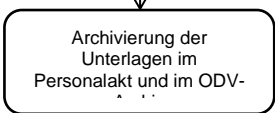
Dem nachstehend beschriebenen Disziplinarsystem unterliegen alle Mitglieder des Verwaltungsrates, die leitenden Angestellten (dirigenti), die angestellten Mitarbeiter, die selbständigen Mitarbeiter sowie alle Dritten, die in einem Vertragsverhältnis zur Rubner Objektbau stehen, und zwar im Rahmen des diesbezüglichen Vertragsverhältnisses.

Das Verfahren zur Anwendung der im Disziplinarsystem vorgesehenen Strafen berücksichtigt die Besonderheit und den Status der Person, gegen die vorgegangen wird. Das Überwachungsorgan (ODV) muss auf jeden Fall immer in ein Disziplinarverfahren eingeschaltet werden.

Die Anwendung der Disziplinarmaßnahmen erfolgt unabhängig vom Ausgang eines eventuellen Strafverfahrens, da die Verhaltensregeln und die internen Verfahren von der Rubner Objektbau vollständig eigenständig und unabhängig von dem Straftatbestand, den eventuelle Verhaltensweisen möglicherweise erfüllen, angewandt werden. Die vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen betreffen sowohl denjenigen, der die Schutzmaßnahmen für die Person, welche die Meldung vornimmt, verletzt als auch gegen denjenigen, welcher vorsätzlich oder grob fahrlässig Falschmeldungen macht.

A.2.12.8 ABLAUFBESCHREIBUNG ZUR UMSETZUNG DES DISZIPLINARSYSTEMS UND VON DISZIPLINARMAßNAHMEN

Die nachstehende Ablaufbeschreibung gibt eine Übersicht über die Vorgehensweise bei der Überprüfung von gemeldeten Zuwiderhandlungen und der darauf folgenden Schritte, bis hin zur Umsetzung von Disziplinarmaßnahmen.

Ablauf/Tätigkeit	Zuständigkeiten: Verantwortlich(V), Mitarbeit(M), Info (I)			Erläuterungen	Vorgabe ⇐ Ergebnis ⇒
	V	M	I		
	DIV		ODV GF	Siehe Punkt A.2.11.7.1 Anstoß des Disziplinarsystems	⇒ Meldung persönlich, schriftlich
	GF		ODV	Siehe Punkt A.2.11.7.1 Anstoß des Disziplinarsystems	⇒ schriftlich
	ODV		GF		⇒ schriftlich
	GF	ODV			⇐ eingegangene Meldung ⇐ schriftliches Gutachten des ODV ⇐ FB A31 "Liste Straftaten-Risikobewertung - Gesetz 231-2001" ⇒ schriftlich
	GF		PW		
	PW ODV				⇒ Personalakt ⇒ ODV-Archiv
	GF	PB	DIV ODV	Siehe Punkt A.2.11.7.2 Anwendung des Disziplinarverfahrens und Umsetzung der vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen	⇒ Schriftliche Sanktionen
	PB ODV				⇒ Personalakt ⇒ ODV-Archiv

A.2.12.8.1 ANSTOß DES DISZIPLINARSYSTEMS

Das Disziplinarsystem kann durch jeden Mitarbeiter der Rubner Objektbau, externe Partner, Lieferanten, Kunden oder Behörden angestoßen bzw. ausgelöst werden. Dabei kann die Meldung einer tatsächlichen oder vermeintlichen Zuwiderhandlung in jeglicher Form beim Überwachungsorgan (ODV) oder direkt bei der Geschäftsführung eingehen. Im letzteren Fall holt GF wenn möglich zusätzliche Informationen ein und informiert in schriftlicher Form selbst das Überwachungsorgan (ODV).

A.2.12.8.2 ANWENDUNG DES DISZIPLINARVERFAHRENS UND UMSETZUNG DER VORGESEHENEN DISZIPLINARMAßNAHMEN

A.2.12.8.2.1 DISZIPLINARMAßNAHMEN GEGENÜBER ANGESTELLTEN

MITARBEITERN/ARBEIT-NEHMERN

Der Verstoß gegen die einzelnen Vorschriften und Verhaltensregeln laut dem Organisationsmodell oder der Verstoß gegen die die Ethik-Grundsätze durch angestellte Mitarbeiter bildet immer ein Disziplinarvergehen.

Die im Organisationsmodell angegebenen Maßnahmen, deren Missachtung bestraft werden soll, werden allen angestellten Mitarbeitern an der Anschlagtafel, welche für alle zugänglich ist, bekannt gegeben.

Bei einer Meldung über einen Verstoß gegen das Organisationsmodell wird ein Verfahren zur Feststellung der Verfehlungen in Übereinstimmung mit dem angewandten Kollektivvertrag eingeleitet. Daher gilt Folgendes:

- Jeder Meldung über den Verstoß gegen das Organisationsmodell folgt ein Feststellungsverfahren;
- Wenn infolge des Verfahrens der Verstoß gegen das Organisationsmodell festgestellt wurde, wird die Disziplinarstrafe laut anwendbarem Kollektivvertrag verhängt;
- Die verhängte Strafe richtet sich nach der Schwere des Verstoßes.

Bei der Feststellung des Verstoßes legt die Geschäftsführung nach Anhörung des Überwachungsorgans (ODV), des Vorgesetzten des Urhebers des bestraften Verhaltens und Prüfung der Beweggründe des Mitarbeiters die zu verhängende Disziplinarstrafe laut entsprechendem Kollektivvertrag fest. Nach der Verhängung der Disziplinarstrafe teilt die Geschäftsführung dem Überwachungsorgan die Verhängung dieser Strafe mit. Das Überwachungsorgan und die Geschäftsführung überwachen die Verhängung der Disziplinarstrafe.

Unbeschadet der Verpflichtungen zu Lasten der Gesellschaft aufgrund des Arbeitnehmerstatuts bilden folgende Verhalten einen Verstoß gegen das Organisationsmodell und werden mit folgenden Strafen bestraft:

1. Eine „mündliche Abmahnung“ bekommt der Arbeitnehmer, der gegen eines der internen Verfahren laut Organisationsmodell verstößt (zum Beispiel wenn die vorgeschriebenen Verfahren nicht eingehalten werden, wenn dem Überwachungsorgan die vorgeschriebenen Informationen nicht mitgeteilt werden, wenn keine vorgesehenen internen Kontrollen durchgeführt werden, usw.) oder der sich bei der Ausführung von Tätigkeiten in sensiblen Bereichen nicht entsprechend den Vorschriften des Organisationsmodells verhält. Ein solches Verhalten stellt eine Missachtung der von der Rubner Objektbau erteilten Vorschriften dar.

2. Eine „schriftliche Abmahnung“ bekommt der Arbeitnehmer, der wiederholt gegen eines der internen Verfahren laut Organisationsmodell verstößt oder der sich bei der Ausführung von Tätigkeiten in sensiblen Bereichen nicht entsprechend den Vorschriften

des Organisationsmodells verhält. Dieses Verhalten stellt eine wiederholte Missachtung der von der Rubner Objektbau erteilten Vorschriften dar.

3. Ein „Bußgeld in Höhe von höchstens vier Lohnstunden“ gemäß den Angaben im geltenden Kollektivvertrag muss der Arbeitnehmer zahlen, der beim Verstoß gegen die internen Verfahren laut Organisationsmodell oder bei der Durchführung von Tätigkeiten in sensiblen Bereichen entgegen den Vorschriften des Organisationsmodells die Vermögenswerte des Unternehmens objektiv gefährdet. Dieses Verhalten unter Missachtung der von der Rubner Objektbau erteilten Vorschriften stellt eine Gefahrensituation für die Vermögenswerte der Rubner Objektbau und/oder Handlungen gegen das Interesse der Rubner Objektbau dar.

4. „Von der Arbeit suspendiert mit Einbehaltung der Besoldung für einen Zeitraum von höchstens 10 Wochentagen“ gemäß Angaben des geltenden Kollektivvertrages wird der Arbeitnehmer, der beim Verstoß gegen die internen Verfahren laut Organisationsmodell oder bei der Ausführung von Tätigkeiten in sensiblen Bereichen entgegen den Vorschriften des Organisationsmodells der Rubner Objektbau einen Schaden zufügt, indem er gegen deren Interessen handelt, bzw. wenn der Arbeitnehmer sich zum dritten Mal innerhalb eines Kalenderjahrs dem Fehlverhalten laut den Punkten 1, 2 oder 3 schuldig macht. Dieses Verhalten unter Missachtung der von der Rubner Objektbau erteilten Vorschriften führt zu einem Schaden an den Vermögenswerten der Gesellschaft und/oder bildet Handlungen gegen deren Interesse.

5. „Fristlos entlassen aber mit Abfertigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ gemäß Angaben des geltenden Kollektivvertrages wird der Arbeitnehmer, dessen Verhalten beim Verstoß gegen die internen Verfahren laut Organisationsmodell oder bei der Ausführung von Tätigkeiten in sensiblen Bereichen entgegen den Vorschriften des Organisationsmodells eindeutig auf das Begehen einer strafbaren Handlung oder einer Ordnungswidrigkeit hindeutet, wobei in diesem Verhalten ein erheblicher Schaden oder eine erheblich beeinträchtigende Situation zu sehen ist. Dieselbe Disziplinarmaßnahme kommt zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer, der beim Verstoß gegen die internen Verfahren laut Organisationsmodell bei der Ausführung von Tätigkeiten in sensiblen Bereichen sich so verhält, dass ein offensichtlicher Verstoß gegen die Vorschriften des Organisationsmodells deutlich wird, was die konkrete Verhängung von Maßnahmen laut GvD 231/2001 gegen die Gesellschaft zur Folge hat, wobei in diesem Verhalten das Begehen von „Handlungen, die das Vertrauen der Rubner Objektbau ihm gegenüber grundlegend beeinträchtigen“ zu sehen ist, bzw. wenn ein schwerwiegender Nachteil für die Rubner Objektbau entsteht.

Die Art und das Ausmaß jeder der oben genannten Strafen werden auch unter Berücksichtigung von folgenden Tatbeständen festgelegt:

- Aufgaben des Arbeitnehmers;
- Position der an den zum Fehlverhalten führenden Taten beteiligten Personen;
- Vorsätzlichkeit des Verhaltens oder Grad der Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unkenntnis in Bezug auch auf die Absehbarkeit des Ereignisses;
- Verhalten insgesamt des Arbeitnehmers mit besonderem Hinblick darauf, ob vorherige Disziplinarverfahren gegen ihn bestanden, innerhalb des gesetzlich zulässigen Rahmens;
- andere besondere Begleitumstände des Disziplinarvergehens.

Der Rubner Objektbau bleibt das Recht vorbehalten, den Ersatz der durch den von einem Mitarbeiter vorgenommenen Verstoß gegen das Organisationsmodell entstandenen Schäden zu fordern.

Die eventuelle Schadensersatzforderung wird bemessen:

- an der Art der Verantwortung und Selbstständigkeit des angestellten Mitarbeiters, der das Disziplinarvergehen begangen hat;
- an eventuellen vorherigen Disziplinarverfahren gegen denselben Mitarbeiter liefern;
- an der Vorsätzlichkeit seines Verhaltens;
- an der Schwere der Auswirkungen des Verhaltens, wobei darunter das Ausmaß der Gefährdung zu verstehen ist, der das Unternehmen vernünftigerweise ausgesetzt war, gemäß GvD 231/2001 infolge des bestraften Verhaltens.

A.2.12.8.2. DISZIPLINARMABNAHMEN GEGENÜBER LEITENDEN ANGESTELLTEN (DIRIGENTI)

Wird der Verstoß gegen die im vorliegenden Organisationsmodell vorgesehenen internen Verfahren oder der Verstoß gegen die in den Ethik-Grundsätzen vorgesehenen Prinzipien von leitenden Angestellten begangen, werden gegen die Verantwortlichen die am besten geeigneten Maßnahmen gemäß dem Nationalen Kollektivvertrag für leitende Angestellte in der jeweils gültigen Fassung angewandt.

Ferner kann die Vollmacht, die dem leitenden Angestellten erteilt wurde, durch den Verwaltungsrat zurückgenommen werden. Auch in die Disziplinarverfahren, die leitende Angestellte betreffen, muss auf jeden Fall das Überwachungsorgans eingeschaltet werden.

A.2.12.8.2.3 DISZIPLINARMABNAHMEN GEGENÜBER VERWALTUNGSRÄTEN

Im Falle eines Verstoßes gegen das Organisationsmodell oder die Ethik-Grundsätze durch Mitglieder des Verwaltungsrates der Rubner Objektbau, muss das Überwachungsorgan (ODV) informiert werden, welches unverzüglich den gesamten Verwaltungsrat informiert, welcher daraufhin die geeigneten Maßnahmen gemäß den geltenden Vorschriften ergreift.

A.2.12.8.2.4 DISZIPLINARMABNAHMEN GEGENÜBER SELBSTSTÄNDIGEN MITARBEITERN UND GESCHÄFTSPARTNERN

Jedes Verhalten der selbständigen Mitarbeiter oder Geschäftspartner der Rubner Objektbau, das gegen die Verhaltensrichtlinien der Ethik-Grundsätze verstößt und das Risiko mit sich bringt, dass eine im GvD 231/2001 vorgesehene Straftat verübt wird, kann je nach den Maßgaben der speziellen vertraglichen Bestimmungen, die in den Beauftragungsschreiben oder den entsprechenden Vereinbarungen enthalten sind, zu einer Auflösung des Vertragsverhältnisses gemäß der Bestimmungen des Art. 1456 des Zivilgesetzbuches führen. Dabei behält sich die Rubner Objektbau fallweise auch die Möglichkeit vor, eine Entschädigung für Folgeschäden geltend zu machen.