

1 MITGELTENDE DOKUMENTE

FB S35 Liste Straftaten (Gesetz 231 2001) - Risikobewertung
FB S29 Einschulungsplan Personal
FB S20 Checkliste Einstellung Personal
FB S25 Verhaltensregeln externe Dienstleister
FB S45 Beanstandungen
FB S46 Disziplinarmaßnahme
UNTERNEHMENSKULTUR Rubner Türen
Unternehmensleitbild Rubner Türen
Betriebsordnung de-it
Regelung des Überwachungsorgans Rubner Türen - Regolamento del Organo di vigilanza Rubner Türen

2 GELTUNGSBEREICH UND ZWECK

Dieses Dokument gilt für die gesamte Firma Rubner Türen und beschreibt die Vorgehensweise für die Umsetzung des Organisations- und Verwaltungsmodells mit dem dazugehörigen Kontroll- und Disziplinarsystem gemäß GvD 231/2001 (Verwaltungsrechtliche Haftung der Gesellschaften).

3 ZIELSETZUNG UND MESSUNG DES PROZESSES

Zielsetzung des Prozesses	Messkriterien
<ul style="list-style-type: none">• Schutz von Werten und der Ethik-Grundsätze des Unternehmens• Erhaltung des Unternehmensvermögens• Vermeidung von Straftatenbegehungen• Ausschluss der Haftung des Unternehmens	<ul style="list-style-type: none">• Siehe Datei „S07_Gesprächsprotokoll_PzM-Team Sitzung.docx“

4 VERWENDETE BEGRIFFE UND ABKÜRZUNGEN

PR Prozess
FB Formblatt
AA Arbeitsanweisung
DIV Diverse
MA Mitarbeiter
FK Führungskräfte (GF und 2. Führungsebene laut Organigramm)
VR Verwaltungsrat
ODV Organo di vigilanza – Überwachungsorgan gemäß GvD 231/2001
Restliche Abkürzungen siehe aktuelles Organigramm der Rubner Türen.

Prozessbeschreibung

RUBNER
türen

Strukturprozesse: S07


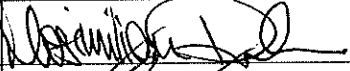
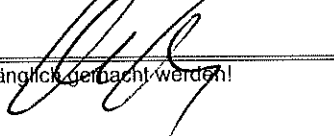
„Organisationsmodell GvD 231/2001 umsetzen“

Ausgabedatum: 18.05.2023

Ausgabezustand: 06

Seite 2 von 10

Dieser Prozess ist mit 20.01.2020 zur Anwendung freigegeben.

	Funktion	Name	Unterschrift
Erstellt / Geändert (Prozessverantwortung)	VW	Isabel Schatzer	
Geprüft	IMS	Maximilian Rubner	
Freigegeben	GF	Markus Nöckler	

© Dieses Dokument darf weder kopiert noch auf eine andere Weise vervielfältigt und nicht Dritten zugänglich gemacht werden!

5 ABLAUFBESCHREIBUNG

5.1 ALLGEMEINES

Das Gesetzesvertretende Dekret GvD 231/2001 sieht vor, dass die Firma Rubner Türen, 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 zur Sicherstellung der nachhaltigen Verankerung in das vorhandene Managementsystem der Rubner Türen integriert. Die Umsetzung dieses Organisationsmodells liegt in der Verantwortung der obersten Führung und ist deshalb auch als Strukturprozess der Rubner Türen verankert. Um die Umsetzung des Organisationsmodells für alle Mitarbeiter/innen verständlich zu halten, werden alle relevanten Regelungen in deutscher und italienischer Sprache vorgesehen, wobei für die Interpretation der Straftaten (reati) im Zweifelsfalle der italienische Text Gültigkeit hat.

5.2 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 Türen Relevanz haben könnten und die restlichen, nichtzutreffenden Straftaten, wurden nicht mehr weiter in Betracht gezogen.

Alle mit Relevanz identifizierten Straftaten (zutreffend für die Rubner Türen) wurden von demselben Team einer ausführlichen Risikobeurteilung unterzogen und im Formblatt FB S35 „Liste Straftaten (Gesetz 231 2001) - Risikobewertung“ 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 Managementsystem
- 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 Managementsystems mit eingebunden und dazu verpflichtet. Neue Mitarbeiter/innen werden im Rahmen der systematisch geplanten Einschulung entsprechend informiert und eingebunden.

Die Einführung des Organisationsmodells und Kontrollsystems laut GvD 231/2001 ist in der Sitzung des Verwaltungsrates der Rubner Türen, am 07.11.2013 beschlossen worden. 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.

5.3 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 einem externen Rechtsanwalt, **einem Berater und Auditor für Organisation** und Arbeitssicherheit sowie einem internen Finanzexperten zusammen. Die Protokollierung der Überprüfungen durch das Überwachungsorgan erfolgt in einem eigenen Protokollregister.

Zur Überwachung des Organisationsmodells müssen folgende Informationen umgehend dem ODV mitgeteilt werden:

Information	Verantwortlich
Eingang von Informationen betreffend Straftaten und Zivilprozesse	VW
Disziplinarbeanstandungen	VW
Arbeitsunfälle von Mitarbeitern	BH
Arbeitsunfälle betreffend externe Monteure	MO
Fusions- Akquisition- und Abtretungsprojekte von Gesellschaften	VW
Abänderung der Gesellschaftsstruktur bzw. des Organigramms	IMS
Verträge mit öffentlichen Subjekten über einen Auftragswert von Euro 100.000,00 sowie mit Dienstleister über Euro 15.000,00	Alle Verantwortlichen lt. FB S18
Öffnungen von neuen Bankkonten	BH

5.4 VERPFLICHTUNG ZUR EINHALTUNG DER ETHIK-GRUNDSÄTZE DER GESELLSCHAFT

Die Einhaltung der Ethik-Grundsätze der Rubner Türen 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 der „Handlungsvereinbarung zur Unternehmenskultur bei Rubner Türen“ sind die Verhaltensweisen für alle Mitarbeiter festgelegt. Diese Handlungsvereinbarung ist fixer Bestandteil bei Bewerbungsgesprächen, bei Neuanstellungen, im Einschulungsplan neuer Mitarbeiter und bei der jährlichen Zielebesprechung. Basis für diese Handlungsvereinbarung bildet das „Unternehmensleitbild der Rubner Türen“ wo unter anderem die Kernwerte der Familie Rubner sowie die Markenkernwerte der Rubner Gruppe festgeschrieben sind. In der „Betriebsordnung der Firma Rubner Türen“ sind die allgemeinen Verhaltensweisen für alle Mitarbeiter festgelegt und sie beinhaltet auch die allgemeinen Ethik-Grundsätze der Rubner Türen.

Selbstständige Mitarbeiter und Geschäftspartner werden bei der Beauftragung über die für sie spezifisch einzuhaltenden Ethik-Grundsätze der Rubner Türen mittels Unterzeichnung des Dokumentes „FB S25 Verhaltensregeln externe Dienstleister“ verpflichtet. Für Lieferanten ist solche Verpflichtung in den entsprechenden Bestellungen enthalten.

5.5 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 S29 Einschulungsplan Personal“ und „FB S20 Checkliste Einstellung Personal“. Im Bedarfsfalle oder bei gesetzlichen Änderungen erfolgt eine entsprechende ergänzende Schulung bzw. Information.

5.6 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 Türen 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 Türen 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.

5.6.1 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 darauffolgenden Schritte, bis hin zur Umsetzung von Disziplinarmaßnahmen.

Prozessbeschreibung

Strukturprozesse: S07

„Organisationsmodell GvD 231/2001 umsetzen“

Ausgabedatum: 18.05.2023

Ausgabestatus: 06

Seite 6 von 10

Ablauf / Tätigkeit	Zuständigkeiten: Verantwortlich für Entsch.(E), Durchf.(D), Mitarbeit(M), Info(I)				Vorgabe ⇐ Ergebnis ⇒ Erläuterung ⊗
	D	E	M	I	
<p>Anstoß des Disziplinarsystems durch tatsächliche oder vermeintliche Zuwiderhandlung</p> <pre> graph TD A[Anstoß des Disziplinarsystems durch tatsächliche oder vermeintliche Zuwiderhandlung] --> B[Information des Überwachungsorgans (ODV)] B --> C[Erstellung eines Gutachtens bezogen auf das GvD 231/2001] C --> D{{Überprüfung des Gutachtens und Festlegung weitere Schritte}} D --> E{Positiv?} E -- JA --> F[Disziplinarverfahren anwenden und dem ODV berichten] E -- NEIN --> G[Archivierung der Unterlagen im Personalakt und im ODV-Archiv] F --> H[Archivierung der Unterlagen im Personalakt und im ODV-Archiv] </pre>	DIV			ODV FK	⇒ Meldung persönlich, schriftlich ⊗ 6.1
Information des Überwachungsorgans (ODV)	FK			ODV	⊗ 6.1 ⇒ schriftlich
Erstellung eines Gutachtens bezogen auf das GvD 231/2001	ODV			GF	⇒ schriftlich
Überprüfung des Gutachtens und Festlegung weitere Schritte	GF		ODV		⇐ eingegangene Meldung ⇐ schriftliches Gutachten des ODV ⇐ FB S35 "Liste Straftaten (Gesetz 231/2001) - Risikobewertung ⇒ schriftlich
Positiv?		GF		VW	
Archivierung der Unterlagen im Personalakt und im ODV-Archiv	VW ODV				⇒ Personalakt ⇒ ODV-Archiv
Disziplinarverfahren anwenden und dem ODV berichten	GF		VW	DIV ODV	⇒ Schriftliche Sanktionen ⊗ 6.2
Archivierung der Unterlagen im Personalakt und im ODV-Archiv	VW ODV				⇒ Personalakt ⇒ ODV-Archiv

6 ERLÄUTERUNGEN

6.1 ANSTOSS DES DISZIPLINARSYSTEMS

Das Disziplinarsystem kann durch jeden Mitarbeiter der Rubner Türen, 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 den jeweiligen Führungskräften (FK) erfolgen. Im letzteren Fall holen FK wenn möglich zusätzliche Informationen ein und informieren selbst, nach erfolgter Absprache mit GF, in schriftlicher Form das Überwachungsorgan (ODV).

6.2 ANWENDUNG DES DISZIPLINARVERFAHRENS UND UMSETZUNG DER VORGEGEHENEN DISZIPLINARMAßNAHMEN

6.2.1 DISZIPLINARMASSNAHMEN GEGENÜBER ANGESTELLTEN MITARBEITERN/ARBEITNEHMERN

Der Verstoß gegen die einzelnen Vorschriften und Verhaltensregeln laut dem Organisationsmodell oder der Verstoß gegen die Ethik-Grundsätze (betreffend einer im GvD 231/2001 vorgesehenen Straftaten) durch angestellte Mitarbeiter bildet immer ein Disziplinarvergehen.

Die im Organisationsmodell angegebenen Maßnahmen, deren Missachtung bestraft werden soll, werden allen angestellten Mitarbeitern durch Anschlag an einen allen zugänglichen Ort („schwarzes Brett“ des jeweiligen Produktionsstandortes) bekannt gegeben (Disziplinarmaßnahmen laut Kollektivvertrag).

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), der FK und des direkten Vorgesetzten des Urhebers über das zu bestrafende Verhalten und der 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 derselben 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 Türen 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 Türen erteilten Vorschriften dar.

3. Ein „Bußgeld in Höhe von höchstens drei 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 Türen erteilten Vorschriften stellt eine Gefahrensituation für die Vermögenswerte der Rubner Türen GmbH und/oder Handlungen gegen das Interesse der Rubner Türen dar.

4. „Von der Arbeit suspendiert mit Einbehaltung der Besoldung für einen Zeitraum von höchstens 5 Kalendertagen bei Angestellten (3 Kalendertage bei Arbeiter)“ 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 Türen 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 Türen 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 Türen ihm gegenüber grundlegend beeinträchtigen“ zu sehen ist, bzw. wenn ein schwerwiegender Nachteil für die Rubner Türen 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 Türen 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.

6.2.2 DISZIPLINARMAßNAHMEN 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 Überwachungsorgan eingeschaltet werden.

6.2.3 DISZIPLINARMAßNAHMEN GEGENÜBER VERWALTUNGSRÄTEN UND AUFSICHTSRÄTEN

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

6.2.4 DISZIPLINARMAßNAHMEN GEGENÜBER SELBSTSTÄNDIGEN MITARBEITERN UND GESCHÄFTSPARTNERN

Jedes Verhalten der selbständigen Mitarbeiter oder Geschäftspartner der Rubner Türen, 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 Türen fallweise auch die Möglichkeit vor, eine Entschädigung für Folgeschäden geltend zu machen.

7 VERZEICHNIS DER ÄNDERUNGEN

Ausgabedatum	Ausgabe	geänderte Seiten	Art der Änderung
09.03.2015	02	01	Anpassung neue Inhaber der Funktionen VW und GF
19.10.2016	03	03	5.3 ergänzt durch Information an den ODV
14.02.2018	04	04	5.6 ergänzt bzgl. der Forderungen des Ges. Nr. 179 vom 30.11.2017 (Whistleblowing) Anpassung neuer Inhaber der Funktion ORG
20.01.2020	05	01	Anpassung neuer Inhaber der Funktion ORG
18.05.2023	06	Diverse	Änderung der Funktion ORG zu IMS und dessen Inhaber