



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

**ORGANISATIONS-, VERWALTUNGS- UND KONTROLLMODELL DER GNV
S.P.A.**

GEMÄSS DEM GESETZESDEKRET NR. 231/2001

	Verabschiedung
Datum	26. März 2024
Verantwortliche Stelle	Verwaltungsrat
Unterschriften	



INHALTSVERZEICHNIS

BEGRIFFE UND DEFINITIONEN	3
KAPITEL 1 – Allgemeine Grundsätze	4
1.1. Vorwort.....	4
1.2. Das Gesetzesdekret Nr. 231/2001 und seine nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen.....	5
1.3. Vorgelagerte Straftaten und Sanktionen	6
1.4. Die Leitlinien von Confindustria und Confitarma.....	7
KAPITEL 2 – Einführung des Modells durch GNV S.p.A.	10
2.1 Zweck des Modells	10
2.2 Bestandteile des Modells	11
2.3 Aufbau des Modells	12
2.4 Adressaten des Modells	14
2.5 Genehmigung und Änderung des Modells	14
2.6 Umsetzung des Modells	15
2.7 Überprüfung des Modells	15
KAPITEL 3 – Die Bestandteile des Modells	16
3.1 Kontrollgrundsätze und Ethikkodex	16
3.2 Das Organisations- und Genehmigungssystem	18
3.3 Unternehmens- und Steuer-Governance: Die Akteure der Kontrolle	19
n 3.4 Das Aufsichtsgremium	22
3.5 Das System des Informationsflusses von und zur Aufsichtsstelle	23
3.7 Beschreibendes Protokoll zum Prozess der Erfassung von Risikobereichen und Kontrollmaßnahmen 26	
3.8 Das System der Protokolle und Verfahren	27
3.9 Das Disziplinarsystem.....	27
3.10 Ausbildungs- und Kommunikationsplan.....	28
3.11 Kommunikation des Modells	29
3.12 Informationen für Mitarbeiter und Partner.....	31
3.13 Whistleblowing	31



ALLGEMEINER TEIL

BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

Dekret oder Gesetzesdekret Nr. 231/2001	Gesetzesdekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001 über die „Regelung der verwaltungsrechtlichen Haftung juristischer Personen, Gesellschaften und Vereinigungen, auch ohne Rechtspersönlichkeit“
„die Gesellschaft“	GNV S.p.A.



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

Verwaltungsrat	Verwaltungsrat der Gesellschaft
Organisationsmodell oder	Modell für Organisation, Verwaltung und Kontrolle, verabschiedet gemäß dem Dekret
OdV oder Aufsichtsgremium	Aufsichtsgremium
Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung
Disziplinarsystem	Disziplinarsystem als Teil des Modells

KAPITEL 1 – Allgemeine Grundsätze

1.1. Vorwort

Grandi Navi Veloci S.p.A. (im Folgenden auch „das Unternehmen“ oder „GNV“) ist eine Reederei, die alle für den Betrieb einer Reederei erforderlichen Aufgaben wahrnimmt. Insbesondere hat sie gemäß ihrer Satzung den Zweck, direkt oder indirekt Reedereiaktivitäten durchzuführen, die durch das Schifffahrtsgesetz geregelt sind, und zwar für den Transport von Passagieren, Gütern, rollendem Material und Containern, einschließlich der Tätigkeit als Schifffahrtsagent sowie der Übernahme von Agenturen und Vertretungen italienischer und ausländischer Reedereien und Gebiete. Die Schifffahrtstätigkeit der Gesellschaft wird sowohl in Italien als auch im Ausland ausgeübt, und zwar mit eigenen, gecharterten oder im Rahmen eines Finanzierungsleasings genutzten Schiffen sowie unter Einsatz aller Transport- und Hebemittel sowie eigener oder fremder Container. Die Tätigkeit erstreckt sich auch auf den Landtransport als Ergänzung zum Seetransport, um den intermodalen Verkehr zu erleichtern und den Verkehr von und zu den von der Gesellschaft bedienten Häfen zu fördern. Das Unternehmen kann jegliche touristische Tätigkeit ausüben, auch wenn diese nicht mit den oben genannten Initiativen in Zusammenhang steht. Die Gesellschaft kann Vereinbarungen mit anderen Akteuren schließen, um die oben aufgeführten Ziele in größerem Umfang zu verwirklichen. Die Gesellschaft kann darüber hinaus Beratungsdienstleistungen in den Bereichen Buchhaltung, Verwaltung und Informatik sowie technisch-finanzielle Dienstleistungen zur Unterstützung des Schiffsbaus und der Schiffswartung erbringen, wobei Leistungen in Bereichen, die den reglementierten Berufen vorbehalten sind, ausdrücklich ausgeschlossen sind. Die Aktionärsstruktur der Muttergesellschaft setzt sich wie folgt zusammen:

- Marinvest S.r.l.: 57,4 %.
- „SAS“ Shipping Agencies Services S.a.r.l.: 42,5 %
- Sonstige Gesellschafter: 0,1 %.

Im Hinblick auf eine immer effizientere und ethischere Unternehmensführung sowie die Modernisierung der Unternehmensstrukturen führt die Gesellschaft das vorliegende Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell (im Folgenden als „Modell“ bezeichnet) gemäß dem Gesetzesdekret 231/2001 ein.



1.2. Das Gesetzesdekret Nr. 231/2001 und seine nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen

Am 8. Juni 2001 hat der Gesetzgeber mit dem Gesetzesdekret Nr. 231 (im Folgenden das „Dekret“), das am 4. Juli 2001 in Kraft trat, die Bestimmungen internationaler Übereinkommen zur Haftung juristischer Personen in unsere Rechtsordnung übernommen.

Das Dekret mit dem Titel „*Regelung der verwaltungsrechtlichen Haftung juristischer Personen, Gesellschaften und Vereinigungen, auch ohne Rechtspersönlichkeit*“ hat eine Regelung zur verwaltungsrechtlichen Haftung von Körperschaften eingeführt, die die strafrechtliche Haftung der natürlichen Person ergänzt, die die Straftat tatsächlich begangen hat.

Organisationen können daher für bestimmte Straftaten haftbar gemacht werden, die in ihrem Interesse oder zu ihrem Vorteil begangen oder versucht wurden von:

- a) einer natürlichen Person, die Vertretungs-, Verwaltungs- oder Leitungsfunktionen ausübt, auch in einer organisatorischen Einheit der juristischen Person, die über finanzielle und funktionale Autonomie verfügt;
- b) Personen, die – auch de facto – die Leitung oder Kontrolle der juristischen Person ausüben;
- c) Personen, die der Leitung oder Aufsicht derjenigen unterstehen, die die Organisation leiten oder kontrollieren.

Die Haftung der juristischen Person ist unabhängig von der Haftung der natürlichen Person, die die Tat im Interesse oder zum Vorteil der juristischen Person begangen hat. Sie besteht nämlich auch dann, wenn der Täter nicht identifiziert wurde oder nicht strafbar ist und wenn die Straftat aus einem anderen Grund als einer Amnestie erlischt. Das Gesetzesdekret Nr. 231/2001 hat das Haftungssystem der juristischen Person differenziert, je nachdem, ob die Straftat von einer Person in einer Führungsposition oder von einer Person begangen wurde, die der Leitung/Aufsicht einer Person in einer Führungsposition untersteht.

In den Fällen, in denen die Straftat von **Personen in Führungspositionen** begangen wurde (Buchstaben a) und b) der oben genannten Auflistung), wird die Zurechenbarkeit an die juristische Person vermutet. Die juristische Person muss daher nachweisen, dass die Straftat durch betrügerische Umgehung der Organisationsmodelle begangen wurde, die zur Verhinderung von Straftaten der vorliegenden Art geeignet sind, und dass keine unterlassene oder unzureichende Kontrolle seitens des Aufsichtsgremiums (im Folgenden „OdV“ genannt) vorlag, das zu diesem Zweck mit der Überwachung des ordnungsgemäßen Funktionierens und der tatsächlichen Einhaltung des Modells beauftragt ist.

Wurde die Straftat von einer **untergeordneten Person** begangen (Buchstabe c) der oben genannten Auflistung), liegt die Beweislast – anders als im Fall der Führungskräfte – gemäß der für Strafverfahren geltenden allgemeinen Regel bei der Justizbehörde. Die juristische Person haftet, wenn die Begehung der Straftat durch die Nichteinhaltung der Führungs- und Überwachungspflichten ermöglicht wurde. Die Nichteinhaltung dieser Pflichten ist jedoch ausgeschlossen, wenn die juristische Person vor der Begehung der Straftat geeignete Maßnahmen ergriffen und wirksam umgesetzt hat, um die gesetzeskonforme Ausübung der Tätigkeit zu gewährleisten und Risikosituationen rechtzeitig zu verhindern und zu beseitigen.

Es sei darauf hingewiesen, dass die juristische Person gemäß ausdrücklicher gesetzlicher Regelung (Art. 5 Abs. 2 des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001) nicht haftet, wenn die Führungskräfte und/oder deren Untergebene ausschließlich in ihrem eigenen Interesse oder im Interesse Dritter gehandelt haben.

Das Organisationsmodell muss den folgenden Anforderungen entsprechen:

- a) die Tätigkeiten zu identifizieren, in deren Rahmen Straftaten begangen werden können, auf die die Regelung 231 Anwendung findet;
- b) spezifische Protokolle vorsehen, die darauf abzielen, die Gestaltung und Umsetzung der Entscheidungen der Körperschaft in Bezug auf die zu verhindernden Straftaten zu regeln;



- c) Verfahren zur Verwaltung der finanziellen Ressourcen festzulegen, die geeignet sind, die Begehung von Straftaten zu verhindern;
- d) Informationspflichten gegenüber dem Aufsichtsgremium (OdV) vorsehen, das mit der Überwachung der Funktionsweise und Einhaltung des Modells betraut ist;
- e) ein Disziplinarsystem einzuführen, das geeignet ist, die Nichteinhaltung der im Modell festgelegten Maßnahmen zu ahnden.

Gemäß Absatz 2-bis des Artikels 6 des Dekrets, eingeführt durch das Gesetz Nr. 179 vom 30. November 2017 und kürzlich geändert durch das Gesetzesdekret Nr. 24 vom 10. März 2023, muss das Organisationsmodell interne Meldekanäle, das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen und das Disziplinarsystem vorsehen.

1.3. Vortaten und Sanktionen

Die Haftung der Körperschaft ergibt sich nicht aus der Begehung beliebiger Straftaten durch die oben genannten Personen, sondern ist auf die im Gesetzesdekret Nr. 231/2001 ausdrücklich vorgesehenen Vortaten beschränkt.

Insbesondere sind die im Dekret vorgesehenen Straftatgruppen folgende:

- Straftaten gegen das Vermögen der öffentlichen Verwaltung (*Art. 24*);
- Computerkriminalität und unrechtmäßige Datenverarbeitung (*Art. 24a*);
- Straftaten der organisierten Kriminalität (*Art. 24 ter*);
- Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung (*Art. 25*);
- Straftaten gegen die öffentliche Glaubwürdigkeit (*Art. 25a*);
- Straftaten gegen Industrie und Handel (*Art. 25a Abs. 1*);
- Unternehmensdelikte (*Art. 25 ter*);
- Straftaten mit terroristischem Hintergrund (*Art. 25 quater*);
- Praktiken der Genitalverstümmelung bei Frauen (*Art. 25 quater 1*);
- Straftaten gegen die Persönlichkeit des Einzelnen (*Art. 25 quinquies*);
- Marktmissbrauchsdelikte (*Art. 25 sexies*);
- Grenzüberschreitende Straftaten (*Gesetz 146/2006*);
- Straftaten der fahrlässigen Körperverletzung und des fahrlässigen Totschlags, die unter Verstoß gegen die Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begangen wurden (*Art. 25 septies*);
- Straftaten der Hehlerei, Geldwäsche und der Verwendung von Geld, Vermögenswerten oder Vorteilen illegaler Herkunft sowie der Selbstgeldwäsche (*Art. 25 octies*);
- Straftaten im Zusammenhang mit bargeldlosen Zahlungsmitteln (*Art. 25 octies.1*);
- Straftaten im Bereich des Urheberrechts (*Art. 25 novies*);
- Anstiftung zur Unterlassung von Aussagen oder zur Abgabe falscher Aussagen gegenüber den Justizbehörden (*Art. 25 decies*);
- Umweltstraftaten (*Art. 25 undecies*);
- Straftaten im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt (*Art. 25 duodecies*);
- Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (*Art. 25-terdecies*);



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

- Betrug bei Sportwettkämpfen (Art. 25-quaterdecies);
- Steuerdelikte (Art. 25-quinquiesdecies);
- Schmuggeldelikte (Art. 25-sexiesdecies);
- Straftaten gegen das Kulturerbe (Art. 25 septiesdecies);
- Geldwäsche im Zusammenhang mit Kulturgütern sowie Zerstörung und Plünderung von Kulturgütern und Landschaftswerten (Art. 25 duodevices).

Die detaillierte Auflistung der in dem Dekret vorgesehenen Straftaten ist diesem Modell beigelegt (**Anhang Nr. 1 dieses Modells**).

Es ist darauf hinzuweisen, dass unabhängig von einer etwaigen verwaltungsrechtlichen Haftung der Körperschaft jeder, der eine der oben genannten Straftaten begeht, in jedem Fall wegen des von ihm begangenen rechtswidrigen Verhaltens strafrechtlich verfolgt wird.

In Artikel 9 Absatz 1 des Dekrets sind **die Sanktionen** festgelegt, die gegen die Einrichtung wegen Verwaltungsdelikten verhängt werden können, die mit einer Straftat zusammenhängen, nämlich:

- a) Geldstrafen;
- b) Verbotsstrafen;
- c) die Einziehung;
- d) die Veröffentlichung des Urteils.

Insbesondere sind folgende „**Verbotsstrafen**“ vorgesehen:

- ✓ das Berufsverbot;
- ✓ die Aussetzung oder der Entzug von Genehmigungen, Lizenzen oder Konzessionen, die für die Begehung der Straftat erforderlich waren;
- ✓ das Verbot, Verträge mit der öffentlichen Verwaltung abzuschließen, es sei denn, es handelt sich um die Inanspruchnahme öffentlicher Dienstleistungen;
- ✓ der Ausschluss von Vergünstigungen, Finanzierungen, Zuschüssen oder Beihilfen sowie der eventuelle Widerruf bereits gewährter Leistungen;
- ✓ das Verbot, für Waren oder Dienstleistungen zu werben; ✓ die Zwangsverwaltung.

1.4. Die Leitlinien der Confindustria

Art. 6 Abs. 3 des Gesetzesdekrets Nr. 231/01 legt fest, dass „die Organisations- und Verwaltungsmodelle unter Gewährleistung der in Absatz 2 genannten Anforderungen auf der Grundlage von Verhaltenskodizes angenommen werden können, die von den repräsentativen Verbänden der Einrichtungen ausgearbeitet und dem Justizministerium übermittelt wurden, welches im Einvernehmen mit den zuständigen Ministerien innerhalb von dreißig Tagen Stellungnahmen zur Eignung der Modelle zur Verhinderung von Straftaten abgeben kann“.

Am 7. März 2002 hat Confindustria die „Leitlinien für die Erstellung von Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodellen gemäß Gesetzesdekret Nr. 231/2001“ ausgearbeitet und dem Ministerium übermittelt, die sich ausschließlich auf Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung beziehen und in denen die im Folgenden aufgeführten operativen Schritte dargelegt sind, die das

das Unternehmen durchführen muss, um ein Risikomanagementsystem einzurichten, das den Anforderungen des Gesetzesdekret 231/2001:

- eine Bestandsaufnahme der risikobehafteten Unternehmensbereiche. Sobald die Arten von Straftaten ermittelt wurden, die das Unternehmen betreffen, werden die Tätigkeiten identifiziert, in deren Rahmen diese Straftaten begangen werden können, auch unter Berücksichtigung der möglichen Ausführungsweisen der rechtswidrigen Handlungen im Rahmen der spezifischen Unternehmenstätigkeiten;
- spezifische Protokolle zur Planung der Schulung und zur Umsetzung der Entscheidungen des Unternehmens in Bezug auf die zu verhindernden Straftaten. Die Komponenten eines präventiven Kontrollsystems, die umgesetzt werden müssen, um die Wirksamkeit des Modells zu gewährleisten, sind:
 - ✓ ein Ethikkodex, der ethische Grundsätze in Bezug auf Verhaltensweisen festlegt, die die im Gesetzesdekret 231/2001 vorgesehenen Straftatbestände erfüllen können;
 - ✓ ein Organisationssystem, das die Hierarchie der Unternehmenspositionen und die Verantwortlichkeiten für die Durchführung der Tätigkeiten festlegt;
 - ✓ ein Genehmigungssystem, das interne Genehmigungsbefugnisse und externe Zeichnungsbefugnisse im Einklang mit dem eingeführten Organisationssystem zuweist;
 - ✓ operative Verfahren zur Regelung der wichtigsten Unternehmensaktivitäten und insbesondere der risikobehafteten Prozesse sowie zur Verwaltung der Finanzmittel;
 - ✓ ein Managementkontrollsystem, das kritische Situationen rechtzeitig aufzeigt;
 - ✓ ein System zur Kommunikation und Schulung des Personals, um das reibungslose Funktionieren des Modells zu gewährleisten;
- die Benennung eines Aufsichtsgremiums, das mit eigenständigen Initiativ- und Kontrollbefugnissen ausgestattet ist und dessen Aufgabe darin besteht, durch regelmäßige Überprüfungen die Funktionsweise und Einhaltung der Modelle zu überwachen sowie deren Aktualisierung vorzunehmen, wenn wesentliche Verstöße festgestellt werden oder wenn sich Änderungen in der Organisation oder bei den Tätigkeiten ergeben haben;
- spezifische Informationspflichten gegenüber dem Aufsichtsgremium hinsichtlich der wichtigsten Unternehmensereignisse und insbesondere hinsichtlich der als risikobehaftet eingestuften Tätigkeiten;
- spezifische Informationspflichten der Aufsichtsstelle gegenüber der Unternehmensleitung und den Kontrollorganen;
- ein Disziplinarsystem, das geeignet ist, die Nichteinhaltung der im Modell festgelegten Maßnahmen zu ahnden.

Die Komponenten des Kontrollsystems müssen sich an folgenden Grundsätzen orientieren:

- Überprüfbarkeit, Dokumentierbarkeit, Kohärenz und Kongruenz jedes Vorgangs; •
Funktionstrennung (niemand darf einen gesamten Prozess eigenständig verwalten);
- Dokumentation der Kontrollen.

Am 3. Oktober 2002 hat Confindustria den ergänzenden Anhang zu den oben genannten Leitlinien in Bezug auf Unternehmensdelikte, die durch das Gesetzesdekret Nr. 61/2002 eingeführt wurden, verabschiedet. In Übereinstimmung mit den bereits dargelegten Bestimmungen zu Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung und gegen das Vermögen, die zum Nachteil des Staates oder einer anderen öffentlichen Einrichtung begangen werden, hat die Confindustria präzisiert, dass spezifische organisatorische und verfahrenstechnische Maßnahmen getroffen werden müssen, um die Begehung dieser Art von Straftaten zu verhindern, sowie die Hauptaufgaben des Aufsichtsgremiums zur Überprüfung der Wirksamkeit und Effizienz des Modells festzulegen.



Am 24. Mai 2004 hat die Confindustria dem Justizministerium, nachdem sie dessen Anmerkungen berücksichtigt hatte, den neuen Wortlaut der Leitlinien übermittelt. Das Justizministerium hat die so ergänzten Leitlinien als „geeignet zur Erreichung des in Art. 6 Abs. 3 des Gesetzesdekrets 231/2001 festgelegten Ziels“ bewertet.

Infolge zahlreicher gesetzgeberischer Maßnahmen, die die Regelung zur verwaltungsrechtlichen Haftung von Körperschaften geändert und deren Anwendungsbereich auf weitere Straftatbestände ausgeweitet haben, wurde am 31. März 2008 eine aktualisierte Fassung der Leitlinien der Confindustria ausgearbeitet und anschließend am 2. April 2008 vom Justizministerium genehmigt.

Die Anpassung der Leitlinien, die sowohl den allgemeinen Teil als auch den Anhang zu den einzelnen Straftaten (sog. Fallstudien) betraf, zielte darauf ab, Hinweise zu geeigneten Maßnahmen zur Verhinderung der Begehung der neuen Vortaten zu geben. Dabei handelt es sich insbesondere um folgende Straftaten: Marktmissbrauch, virtuelle Kinderpornografie, Praktiken der Genitalverstümmelung bei Frauen, grenzüberschreitende organisierte Kriminalität, fahrlässige Tötung sowie schwere oder sehr schwere fahrlässige Körperverletzung unter Verstoß gegen die Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Geldwäsche.

Nach einer umfassenden und gründlichen Überprüfung hat Confindustria die Aktualisierung der Leitlinien für die Erstellung von Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodellen gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 231/2001 abgeschlossen.

Die neue Fassung passt den bisherigen Text aus dem Jahr 2008 an die inzwischen eingetretenen Neuerungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Anwendungspraxis an, wobei die Unterscheidung zwischen dem allgemeinen und dem besonderen Teil beibehalten wird.

Insbesondere betreffen die wichtigsten Änderungen und Ergänzungen des allgemeinen Teils: das neue Kapitel über die Grundzüge der strafrechtlichen Haftung (insbesondere den Absatz über Fälle der Beihilfe zur Straftat im Hinblick auf die Beurteilung der Haftung der juristischen Person) und die Übersichtstabelle der Vortaten; das Disziplinarsystem und die Sanktionsmechanismen; das Aufsichtsgremium, insbesondere hinsichtlich seiner Zusammensetzung; das Phänomen der Unternehmensgruppen.

Der Besondere Teil, der der Vertiefung der Vortaten anhand spezifischer Fallstudien gewidmet ist, wurde einer umfassenden Überarbeitung unterzogen, die nicht nur darauf abzielte, die neuen Vortatbestände zu behandeln (d. h. Gesetz Nr. 190/2012, das im Rahmen einer umfassenderen Reform der Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung Art. 319-*quater* des Strafgesetzbuchs „Unzulässige Veranlassung zur Gewährung oder Versprechung eines Vorteils“ in Art. 25 Abs. 3 des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 eingeführt und Art. 2635 des Bürgerlichen Gesetzbuchs reformiert hat, der nun unter der Überschrift „Bestechung zwischen Privatpersonen“, der in den in Absatz 3 vorgesehenen Fällen zur Gruppe der relevanten Gesellschaftsdelikte gemäß Art. 25-*ter*, Abs. 1, Buchstabe *s-bis*) des Dekrets gehört; das Gesetzesdekret Nr. 121/2011, das Art. 25-*undecies* „Umweltdelikte“ in das Gesetzesdekret

Nr. 231/2001 eingeführt hat), sondern auch eine schematische und für die betroffenen Akteure leichter anwendbare Analysemethoden einzuführen.

Das Dokument wurde dem Justizministerium zur Prüfung vorgelegt, das am 21. Juli 2014 dessen endgültige Genehmigung bekanntgab.

Schließlich wurden am 8. Juni 2021 vom Ministerium die neuen „Leitlinien für die Erstellung von Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodellen gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 231 vom 8. Juni 2001“ der Confindustria genehmigt, die die verschiedenen Straftatbestände berücksichtigen, die schrittweise in das Verzeichnis der 231-Straftaten aufgenommen wurden; die weiteren vorgenommenen Gesetzesänderungen, wie beispielsweise die Whistleblowing-Regelung gemäß Gesetz Nr. 179/2017, sowie weitere Vertiefungen zu spezifischen Themen

spezifische Themen im Zusammenhang mit der Verordnung 231 und der Erstellung der Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodelle, wie beispielsweise die Implementierung integrierter Risikomanagementsysteme und die Integration mit Zertifizierungssystemen (ISO 45001, ISO 14001, ISO 27001, ISO 9001 und ISO 37001 usw.); die Überarbeitung und Ergänzung der Fallstudien, um sie an die neuen Straftatbestände anzupassen, die im Dekret 231 eingeführt wurden.

Zusätzlich zu den oben genannten Leitlinien hat der Branchenverband der italienischen Schifffahrtsindustrie, die „Confederazione Italiana Armatori“ (im Folgenden auch „Confitarma“), am 15. Mai 2013 die „Leitlinien. Organisationsmodell gemäß Gesetzesdekret 231. Ausschuss 231 Confitarma“ erarbeitet, die nützliche Hinweise für die Erstellung und Aktualisierung des Modells enthalten

Bei der Ausarbeitung des Modells hat GNV neben den Bestimmungen des Gesetzesdekrets Nr. 231/01 auch die von Confindustria in den Leitlinien zum Ausdruck gebrachten Grundsätze berücksichtigt, die in ihrer neuesten Fassung vom Justizministerium genehmigt wurden, sowie die oben genannten, von Confitarma erarbeiteten Leitlinien.

In Übereinstimmung mit dem Inhalt der „Leitlinien. Organisationsmodell gemäß Gesetzesdekret 231 – Ausschuss 231 Confitarma“ vom 15. Mai 2013 ist darüber hinaus vorgesehen, dass:

- **allen Arbeitnehmern** (Boden- und Bordpersonal) das Modell sowie dessen Aktualisierung sowohl im Einklang mit den eingetretenen gesetzlichen Änderungen als auch in Übereinstimmung mit dem genannten Dokument von Confitarma per E-Mail und/oder in Papierform ausgehändigt wird;
- in den Arbeitsvertrag **aller neu eingestellten Mitarbeiter** eine entsprechende Klausel aufgenommen werden muss, die die Verpflichtung zur Kenntnisnahme und Einhaltung des Modells enthält, mit dem Hinweis, dass die Einhaltung des Modells eine Bestimmung zur Ausführung und Regelung der Arbeit gemäß Art. 2104 des italienischen Zivilgesetzbuchs darstellt;
- Mit **externen Mitarbeitern und Lieferanten** ist eine spezielle „Klausel 231“ aufzunehmen, die die sofortige Beendigung des Vertragsverhältnisses im Falle der Nichteinhaltung des Modells vorsieht, wobei ein entsprechendes Informationsschreiben über den Inhalt des Ethikkodexes und des Modells selbst auszuhändigen ist.
- Im **Hinblick auf die Schulung** muss ein Schulungsprogramm erneuert werden, das den Ethikkodex, das Organisationsmodell, die Protokolle, die integrierten Managementsysteme mit Kontrollmechanismen gemäß 231, das Disziplinarsystem und die Meldewege an die Aufsichtsstelle (ODV) zum Gegenstand hat. Über diese Schulungen wird ein spezielles Register in Papierform geführt, sofern die Schulungsmaßnahmen in Präsenzform unter Beteiligung des Personals stattfinden, bzw. ein elektronisches Register, sofern die Schulung online durchgeführt wird.
- **die Überprüfung** der Unternehmensprotokolle, die Erfassung der Risiken und sensiblen Bereiche pro Organisationseinheit, den allgemeinen Kontrollkontext, die Art des Verstoßes, den Risikograd und die entsprechenden Kontrollen, wobei spezielle Besprechungen mit den Funktionsverantwortlichen organisiert werden.

KAPITEL 2 – Einführung des Modells durch GNV S.p.A.

2.1 Zweck des Modells

Das vorliegende Modell zielt darauf ab:



- a) die noch stärkere Förderung und Stärkung einer ethischen Kultur innerhalb des Unternehmens im Sinne von Korrektheit und Transparenz bei der Geschäftsführung;
- b) alle Personen, die im Namen und im Auftrag von GNV tätig sind, davon zu überzeugen, dass sie im Falle eines Verstoßes gegen die hierin enthaltenen Bestimmungen eine Straftat begehen, die straf- und verwaltungsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen kann, und zwar nicht nur für sie selbst, sondern auch für das Unternehmen;
- c) die Vermittlung des Bewusstseins, dass solche Formen rechtswidrigen Verhaltens von GNV aufs Schärfste verurteilt werden, da sie (auch wenn das Unternehmen scheinbar in der Lage wäre, daraus einen Vorteil zu ziehen) in jedem Fall gegen die gesetzlichen Bestimmungen und die ethisch-sozialen Grundsätze verstoßen, an die sich GNV bei der Erfüllung seines Unternehmensauftrags halten will;
- d) Einführung eines Mechanismus, der es ermöglicht, einen permanenten Prozess zur Analyse der Unternehmensaktivitäten einzurichten, der darauf abzielt, die Bereiche zu identifizieren, in denen die im Dekret genannten Straftaten theoretisch begangen werden könnten;
- e) Einführung von Kontrollgrundsätzen, an die sich das Organisationssystem halten muss, um das Risiko der Begehung der im Dekret genannten Straftaten bei den spezifischen Tätigkeiten, die sich aus der Analyse der sensiblen Bereiche ergeben haben, konkret zu verhindern;
- f) Einführung eines Disziplinarsystems, das geeignet ist, die Nichteinhaltung der oben genannten Kontrollgrundsätze und insbesondere der in diesem Modell genannten Maßnahmen zu ahnden;
- g) Einrichtung der Aufsichtsstelle (OdV) mit der Aufgabe, das ordnungsgemäße Funktionieren und die Einhaltung des Modells zu überwachen und für dessen Aktualisierung zu sorgen.

2.2 Bestandteile des Modells

Das vorliegende Modell basiert auf einem integrierten Zusammenspiel verschiedener Elemente, die im Folgenden aufgeführt sind:

1. Kontrollgrundsätze und Ethikkodex;
2. das Organisations- und Genehmigungssystem;
3. Corporate Governance: die Kontrollakteure;
4. das Aufsichtsgremium;
5. das System des Informationsflusses von und zur Aufsichtsstelle;
6. das Protokoll zur Beschreibung des Prozesses zur Erfassung von Risikobereichen und Kontrollen;
7. das System der Protokolle und Verfahren;
8. das Disziplinarsystem;
9. der Schulungs- und Kommunikationsplan für das Personal von GNV in Bezug auf die Regeln und Grundsätze dieses Modells;
10. Bekanntmachung des Modells;
11. Information der Mitarbeiter und Partner;
12. Whistleblowing.

Darüber hinaus muss der Verwaltungsrat die Aufgabe, die Funktionsweise und die Einhaltung der in diesem Modell enthaltenen Regeln und Grundsätze zu überwachen und für dessen Aktualisierung zu sorgen, einem Gremium übertragen, das über eigenständige Initiativ- und Kontrollbefugnisse verfügt.

2.3 Aufbau des Modells

Das Modell besteht aus einem Allgemeinen Teil und einem Besonderen Teil, der entsprechend den verschiedenen im Dekret vorgesehenen Straftatbeständen in einzelne Kapitel unterteilt ist.

Der Allgemeine Teil beginnt mit einer zusammenfassenden Betrachtung des Inhalts des Dekrets und zielt darauf ab, die Struktur des Modells zu definieren, dessen Ziele und Funktionen zu regeln, das Kontrollgremium (OdV) zu benennen sowie ein System für den Informationsfluss und ein Disziplinarsystem einzurichten, das geeignet ist, Verstöße gegen das Modell zu ahnden.

Der Besondere Teil zielt darauf ab, unter Berücksichtigung der von GNV ausgeübten Tätigkeit und nach Ermittlung der Unternehmensbereiche, in denen die durch das Gesetzesdekret Nr. 231/2001 sanktionierten Straftaten begangen werden könnten, das Verhalten der Unternehmensangehörigen konkret zu regeln, sowohl der Führungskräfte als auch der unter deren Leitung und Aufsicht stehenden Mitarbeiter, konkret zu regeln, um die Begehung der strafbaren Handlungen zu verhindern. Dies geschieht durch die Ausarbeitung spezifischer Verhaltensregeln, Protokolle und Verfahren, die in den verschiedenen Risikobereichen gelten, die aufgrund der im Dekret vorgesehenen Straftatbestände identifiziert wurden. Da das Modell durch einen Beschluss der Unternehmensleitung (im vorliegenden Fall: des Verwaltungsrats) verabschiedet wurde, ist es als eine Unternehmensvorschrift anzusehen, in der die Unternehmensleitung die organisatorische Struktur und die Kontrollmechanismen zur Überwachung der Risikobereiche festlegt.

Insbesondere:

- In der **Einleitung** werden folgende
 - ✓ die berücksichtigten Straftatgruppen;
 - ✓ die Straftatgruppen, die im Rahmen der Unternehmensrealität potenziell nicht relevant sind.
- Der **erste Bereich** (Buchstabe A) wird unter Berücksichtigung der in den Artikeln 24 und 25 des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 genannten Straftatbestände identifiziert, d. h. Straftaten gegen die öffentliche Verwaltung und deren Vermögen.
- Der **zweite Bereich** (Buchstabe B) wird auf der Grundlage der in den Artikeln 25 *ter* und 25 *sexies* des Dekrets vorgesehenen Straftatbestände ermittelt, d. h. der sogenannten Unternehmensdelikte und Marktmissbrauchsdelikte (in der durch das Gesetz Nr. 262 vom 28. Dezember 2005 mit dem Titel „*Bestimmungen zum Schutz der Spareinlagen und zur Regulierung der Finanzmärkte*“ geänderten Fassung).
- Der **dritte Bereich** (Buchstabe C) betrifft Straftatbestände im Zusammenhang mit organisierter Kriminalität (Art. 24 *ter* des Gesetzesdekrets 231/01) und grenzüberschreitenden Straftaten (Gesetz Nr. 146 vom 16. März 2006).
- Im **vierten Bereich** (Buchstabe D) werden die Risiken im Zusammenhang mit Computerkriminalität und unrechtmäßiger Datenverarbeitung (Art. 24 *bis* des Gesetzesdekrets 231/01), die durch das Gesetz Nr. 48 vom 18. März 2008 in das Gesetzesdekret 231/2001 aufgenommen wurden; dieses Gesetz wurde zur Ratifizierung und Umsetzung des „Übereinkommens des Europarats über Cyberkriminalität, unterzeichnet in Budapest am 23. November 2001“ erlassen.
- Im **fünften Bereich** (Buchstabe E) werden die Straftaten gegen Industrie und Handel behandelt, die in Art. 25a Abs. 1 des Gesetzesdekrets 231/2001 sowie in Art. 15 Abs. 7 Buchstabe a des Gesetzes 99/2009 eingeführt wurden.

- Im **sechsten Bereich** (Buchstabe F) werden die Straftaten der fahrlässigen Tötung sowie der schweren und sehr schweren fahrlässigen Körperverletzung gemäß den Artikeln 589 und 590 des Strafgesetzbuchs berücksichtigt, die unter Verstoß gegen die Vorschriften zur Unfallverhütung und zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz begangen wurden und in Artikel 25 *septies* des Gesetzesdekrets 231/01 geregelt sind.
- Im **siebten Bereich** (Buchstabe G) werden die Risiken im Zusammenhang mit den Straftaten der Hehlerei, der Geldwäsche, der Verwendung von Geld, Vermögenswerten oder Vorteilen illegaler Herkunft sowie der Selbstgeldwäsche identifiziert, die in Art. 25 *octies* des Dekrets vorgesehen sind (eingeführt durch das Gesetzesdekret Nr. 231/2007 zur „Umsetzung der Richtlinie 2005/60/EG zur Verhinderung der Nutzung des Finanzsystems zum Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung sowie der Richtlinie 2006/70/EG mit Durchführungsmaßnahmen“).
- Im **achten Bereich** (Buchstabe H) werden die Risiken behandelt, die sich auf Straftaten im Zusammenhang mit bargeldlosen Zahlungsmitteln beziehen, die in Art. 25 *octies.1* des Gesetzesdekrets 231/01 geregelt sind.
- Im **neunten Bereich** (Buchstabe I) werden die Risiken im Zusammenhang mit Straftaten im Bereich der Urheberrechtsverletzung behandelt, die in Art. 25 *novies* des Gesetzesdekrets 231/01 geregelt sind.
- Im **zehnten Bereich** (Buchstabe L) wurden die Risiken berücksichtigt, die mit dem in Art. 25 *decies* des Gesetzesdekrets 231/01 geregelten Straftatbestand zusammenhängen, der die Verleitung zur Unterlassung von Aussagen oder zur Abgabe falscher Aussagen gegenüber den Justizbehörden zum Gegenstand hat.
- Im **elften Bereich** (Buchstabe M) werden die Tatbestände im Zusammenhang mit „Umweltdelikten“ untersucht, die durch das Gesetzesdekret 121/2011 in Art. 25 *undecies* des Gesetzesdekrets 231/01 eingeführt wurden.
- Im **zwölften Bereich** (Buchstabe N) wird der Tatbestand des „*Beschäftigungsdelikts von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt*“ behandelt, der durch das Gesetzesdekret Nr. 109 vom 16. Juli 2012 in Art. 25 *duodecies* des Gesetzesdekrets 231/01 eingeführt wurde;
- Im **dreizehnten Bereich** (Buchstabe O) wird der Tatbestand der Straftat „*illegale Vermittlung und Ausbeutung von Arbeitskräften*“ behandelt, der durch das Gesetz Nr. 199 vom 29. Oktober 2016 in Art. 25 *quinquies* des Gesetzesdekrets 231/2001 eingeführt wurde.
- Im **vierzehnten Bereich** (Buchstabe P) werden die Tatbestände im Zusammenhang mit den sogenannten Straftaten untersucht, die in Art. 25 *quinquiesdecies* des Gesetzesdekrets 231/01 vorgesehen sind und durch das Gesetz Nr. 157/2019 sowie das Gesetzesdekret 75/2020 eingeführt wurden;
- Im **fünfzehnten Abschnitt** (Buchstabe Q) werden die Tatbestände im Zusammenhang mit den in Art. 25 *sexdecies* des Gesetzesdekrets 231/01 vorgesehenen Schmuggeldelikten behandelt, die durch das Gesetzesdekret 75/2020 eingeführt wurden.
- Im **sechzehnten Bereich** (Buchstabe R) werden die Tatbestände im Zusammenhang mit Straftaten gegen die öffentliche Glaubwürdigkeit gemäß Art. 25 *bis* des Gesetzesdekrets 231/01 behandelt, der durch das Gesetzesdekret Nr. 350 vom 25. September 2001 eingeführt wurde;



- Im **siebzehnten Bereich** (Buchstabe S) werden die Tatbestände im Zusammenhang mit Straftaten zum Zwecke des Terrorismus oder der Untergrabung der demokratischen Ordnung behandelt, die in Art. 25 quater des Gesetzesdekrets Nr. 231/01 vorgesehen sind, das durch das Gesetz Nr. 7/2003 eingeführt wurde;
- Im **achtzehnten Bereich** (Buchstabe T) werden die Straftaten gegen das Kulturgut behandelt, die in Art. 25-septiesdecies des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 vorgesehen sind.

Der Verwaltungsrat der Gesellschaft hat zudem die Aufgabe, unter Berücksichtigung der Hinweise des Aufsichtsorgans für die Ergänzung des Modells zu sorgen und neue Kapitel in den Besonderen Teil aufzunehmen, wenn weitere gesetzliche Änderungen im Bereich der im Dekret genannten Vortaten erfolgen (vgl. Absatz 2.5).

2.4 Adressaten des Modells

Die in diesem Modell enthaltenen Vorschriften gelten für alle Personen, die – auch de facto – Führungs-, Verwaltungs-, Leitungs- oder Kontrollfunktionen bei GNV ausüben, für Mitarbeiter sowie für Berater, Mitarbeiter und generell für alle Dritten, die im Auftrag des Unternehmens im Rahmen von Tätigkeiten handeln, die als „straftatgefährdet“ gelten (im Folgenden die „Adressaten“ des Modells).

Die Personen, an die sich das Modell richtet, sind daher verpflichtet, alle Bestimmungen des Modells gewissenhaft einzuhalten, auch zur Erfüllung der Pflichten zur Loyalität, Korrektheit und Sorgfalt, die sich aus den mit dem Unternehmen begründeten arbeitsrechtlichen Beziehungen ergeben.

2.5 Genehmigung und Änderung des Modells

Organisationsmodelle stellen gemäß Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe a) des Dekrets Rechtsakte dar, die vom Verwaltungsrat in seiner Gesamtheit erlassen werden. Daher liegt die Genehmigung des vorliegenden Modells im ausschließlichen Vorrecht und in der alleinigen Verantwortung des Verwaltungsrats von GNV (im Folgenden auch „Verwaltungsrat“). Die Ausarbeitung etwaiger Änderungen und Ergänzungen des Modells liegt ausschließlich in der Verantwortung des Verwaltungsrats, auch auf Hinweis des Aufsichtsgremiums, und betrifft folgende Elemente:

- die Änderung des Dokuments „Satzung des Aufsichtsgremiums“;
- die Übertragung der erforderlichen Befugnisse an das Aufsichtsgremium zur Wahrnehmung seiner Aufsichtsaufgaben;
- die Zuweisung eines angemessenen Budgets und ausreichender Ressourcen an das Aufsichtsgremium zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben;
- die Aufnahme/Ergänzung von Grundsätzen des Ethikkodex;
- Änderungen oder Ergänzungen des Disziplinarsystems;
- die Anpassung und Aktualisierung des vorliegenden Modells.

Änderungen/Ergänzungen an der Kartierung der Risikobereiche und an den organisatorischen Verfahren, die als integraler Bestandteil des Modells zu betrachten sind, können vom Geschäftsführer auf Vorschlag des Aufsichtsgremiums genehmigt werden, das die Aufgabe hat, die ständige Aktualisierung des Modells sicherzustellen und Änderungsvorschläge zu formulieren.



Über die vorgenommenen Änderungen ist anschließend der Verwaltungsrat zu informieren.

Die operativen Verfahren stellen Kontrollelemente für sensible Tätigkeiten dar, die im Zuge der Kartierung der Risikobereiche ermittelt wurden. Daher muss jeder Vorschlag oder jede Ergänzung zu den Verfahren des Modells dem Aufsichtsorgan mitgeteilt werden, das im Rahmen des jährlichen Informationsberichts auch den Verwaltungsrat darüber in Kenntnis setzt.

Wesentliche Änderungen und/oder Ergänzungen, die das Organisationssystem und damit das Unternehmensorganigramm betreffen, müssen vom Verwaltungsrat genehmigt werden.

Hinsichtlich des Verfahrens zur Änderung und Aktualisierung der Kartierung der Risikobereiche wird auf das im entsprechenden Abschnitt dieses Modells beschriebene Protokoll verwiesen.

Wie im Übrigen in den Leitlinien klargestellt wird, behält der Verwaltungsrat trotz der Einrichtung des Aufsichtsgremiums gemäß dem Dekret alle im Zivilgesetzbuch und in der Satzung der Gesellschaft vorgesehenen Befugnisse und Verantwortlichkeiten unverändert bei, zu denen nun diejenigen hinzukommen, die sich auf die Verabschiedung und wirksame Umsetzung des Modells sowie auf die Arbeitsweise des Aufsichtsgremiums beziehen.

2.6 Umsetzung des Modells

Die Umsetzung des vorliegenden Modells ist ein dynamischer Prozess, der mit der Genehmigung des Modells durch den Verwaltungsrat beginnt.

In der Umsetzungsphase des Modells sind der Verwaltungsrat und der Geschäftsführer, unterstützt durch die Aufsichtsstelle im Rahmen ihrer institutionellen Aufgaben, in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen für die Umsetzung der verschiedenen Elemente des Modells, einschließlich der organisatorischen Verfahren, verantwortlich.

In jedem Fall bekräftigt die Gesellschaft, dass **die ordnungsgemäße Umsetzung und die Überwachung der Einhaltung der Unternehmensvorschriften und somit der in diesem Modell enthaltenen Regeln eine Verpflichtung und Pflicht des gesamten Personals und insbesondere jedes Leiters einer Abteilung, Funktion, Dienststelle oder eines Büros darstellen, dem im Rahmen seines Zuständigkeitsbereichs die primäre Verantwortung für die Kontrolle der Tätigkeiten, insbesondere der risikobehafteten, obliegt.**

2.7 Überprüfung des Modells

Das Modell 231 muss jährlich überprüft werden, um seine Aktualität und Angemessenheit sicherzustellen. Eine Aktualisierung ist zudem erforderlich bei (a) gesetzlichen Neuerungen hinsichtlich der Regelung der Haftung von Körperschaften für Verwaltungsdelikte, die auf Straftaten zurückzuführen sind,

(b) der regelmäßigen Überprüfung des Modells 231, auch im Zusammenhang mit wesentlichen Änderungen der Organisationsstruktur oder der Tätigkeitsbereiche des Unternehmens, (c) bei wesentlichen Verstößen gegen das Modell 231 und/oder den Ergebnissen von Überprüfungen hinsichtlich dessen Wirksamkeit. Diese Maßnahme dient der dauerhaften Aufrechterhaltung der Wirksamkeit des Modells 231, und folgende Stellen müssen daran beteiligt sein:

- ✓ Geschäftsführer;
- ✓ Aufsichtsgremium;
- ✓ ernannte Key Officer (siehe Abschnitt 3.5).



KAPITEL 3 – Die Elemente des Modells

3.1 Kontrollgrundsätze und Ethikkodex

Kontrollgrundsätze

GNV beabsichtigt mit dem vorliegenden Modell, das neue Kontrollsystem, das auf den nachfolgend dargestellten Grundsätzen basiert, konkret umzusetzen, wie dies im Übrigen auch von Confindustria in ihren Leitlinien gefordert wird.

Im Rahmen jeder identifizierten risikobehafteten Tätigkeit muss das Unternehmen spezifische Kontrollmaßnahmen ergreifen. Der Umfang der Kontrollen, den GNV für jede risikobehaftete Tätigkeit festgelegt hat, hängt nicht nur von einer Kosten-Nutzen-Abwägung ab, sondern auch von der Risikoschwelle, die das Unternehmen selbst für diese bestimmte Tätigkeit als akzeptabel erachtet.

Zu diesem Zweck hat das Unternehmen als Kontrollrahmen das Modell herangezogen, das heute international als allgemein anerkannter Maßstab für Governance und interne Kontrolle gilt, nämlich den bekannten „CoSO-Bericht“, der 1992 in den USA von Coopers & Lybrand (heute PricewaterhouseCoopers) im Auftrag des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (zu dessen Sponsoring-Organisationen das Institute of Internal Auditors und die AICPA gehörten) erstellt wurde, das ihn als Referenzmodell für das Kontrollsystem von Unternehmen übernommen und vorgeschlagen hat. Die nationalen Vorschriften aller wichtigen Länder (Vereinigtes Königreich, Kanada usw.) orientieren sich daran.

Auf der Grundlage dieses „Referenzrahmens“ werden im Folgenden die Elemente aufgeführt, aus denen er besteht, zusammen mit einer kurzen Beschreibung, die darauf abzielt, dessen Inhalt und Merkmale für die Zwecke des vorliegenden Modells zu definieren. Die im Folgenden aufgeführten und beschriebenen Elemente bildeten die Grundlage für die Bewertung der bestehenden Kontrollen in der Übersicht über die Risikobereiche und werden im Besonderen Teil in Bezug auf die einzelnen Deliktgruppen herangezogen:

- **Regelung:** Sensible Prozesse/Tätigkeiten müssen durch spezifische Unternehmensvorschriften geregelt sein, die ordnungsgemäß formalisiert und allen Mitarbeitern mitgeteilt werden. Für die Zwecke dieses Modells kann diese Regelung erfolgen durch:
 - Verhaltensregeln, die im Ethikkodex und im Besonderen Teil dieses Modells enthalten sind;
 - organisatorische Verfahren.
- **Kommunikation:** Die Unternehmensvorschriften und -regeln müssen allen Adressaten unverzüglich und formell mitgeteilt werden, um im Falle von Beanstandungen gegenüber Personen, die gegen diese Vorschriften verstoßen, die Beweislast erfüllen zu können.
- **Nachvollziehbarkeit:** Die Tätigkeiten, aus denen sich die Unternehmensprozesse zusammensetzen, insbesondere die Kontrolltätigkeiten, müssen so nachverfolgt werden können, dass auch nachträglich eine Überprüfung möglich ist (z. B. durch Audits/Tests). Dies wird vor allem durch den Einsatz spezifischer Anwendungssysteme (z. B. Verwaltungssoftware) gewährleistet.
- **Berichterstattung:** Das Kontrollsystem muss durch geeignete Berichtssysteme unterstützt werden, die es der Unternehmensleitung ermöglichen, sich anhand

strukturierte Berichte, die die Zuverlässigkeit der darin enthaltenen Informationen gewährleisten, sodass die strategischen Entscheidungen der Unternehmensleitung darauf ausgerichtet werden können.

- **Überwachung:** Ein wirksames Kontrollsystem muss ständig von einer speziellen, unabhängigen und dafür zuständigen Stelle überwacht werden, die die korrekte Anwendung und Einhaltung der vom Unternehmen festgelegten Regeln überprüft.
- **Reaktion auf Verstöße:** Das Kontrollsystem muss schließlich durch ein wirksames Sanktionssystem ergänzt werden, das darauf ausgelegt ist, die Einhaltung der festgelegten Regeln durchzusetzen.

Weitere **Kontrollgrundsätze**, die bei allen „straftatgefährdeten“ Tätigkeiten gewährleistet sein müssen, bestehen darin:

- Gewährleistung von Integrität und ethischem Verhalten bei der Ausübung der Tätigkeit durch die Festlegung geeigneter Verhaltensregeln, die jede als risikobehaftet angesehene spezifische Tätigkeit regeln (beispielsweise im Umgang mit der öffentlichen Verwaltung);
- die Aufgaben und Zuständigkeiten jeder an den risikobehafteten Tätigkeiten beteiligten Direktion, Funktion, Abteilung oder Dienststelle formell festzulegen;
- die Entscheidungsbefugnisse entsprechend dem Grad der übertragenen Verantwortung und Befugnis zuzuweisen;
- die Genehmigungs- und Unterschriftsbefugnisse korrekt festzulegen, zuzuweisen und zu kommunizieren, wobei bei Bedarf die Genehmigungsschwellen für Ausgaben genau anzugeben sind, sodass keiner Person unbegrenzte Ermessensbefugnisse übertragen werden;
- den Grundsatz der Aufgabentrennung bei der Prozesssteuerung zu gewährleisten, indem die entscheidenden Phasen des Prozesses – insbesondere die der Genehmigung, der Ausführung und der Kontrolle – verschiedenen Personen zugewiesen werden;
- risikobehaftete Tätigkeiten zu regeln, beispielsweise durch spezielle Verfahren, und dabei geeignete Kontrollpunkte (Überprüfungen, Abstimmungen, Abgleiche, Informationsmechanismen usw.) vorzusehen;
- die Überprüfbarkeit, Dokumentierbarkeit, Kohärenz und Angemessenheit jedes Vorgangs oder jeder Transaktion sicherzustellen. Zu diesem Zweck muss die Rückverfolgbarkeit der Tätigkeit durch eine angemessene Dokumentation gewährleistet sein, anhand derer jederzeit Kontrollen durchgeführt werden können. Es ist daher angebracht, dass für jeden Vorgang leicht feststellbar ist, wer den Vorgang genehmigt hat, wer ihn tatsächlich ausgeführt hat, wer für seine Erfassung gesorgt hat und wer eine Kontrolle desselben durchgeführt hat. Die Rückverfolgbarkeit der Vorgänge wird mit einem höheren Maß an Sicherheit durch den Einsatz von IT-Systemen gewährleistet, die den Vorgang so verwalten, dass die oben beschriebenen Anforderungen erfüllt werden;
- die Dokumentierbarkeit der durchgeführten Kontrollen zu gewährleisten. Zu diesem Zweck müssen die Verfahren, mit denen die Kontrollen durchgeführt werden, die Möglichkeit gewährleisten, die durchgeführten Kontrolltätigkeiten nachzuvollziehen, sodass die Kohärenz der angewandten Methoden und die Richtigkeit der erzielten Ergebnisse bewertet werden können;
- das Vorhandensein geeigneter *Berichtsmechanismen* gewährleisten, die eine systematische Berichterstattung durch das Personal ermöglichen, das die als risikobehaftet eingestuften Tätigkeiten ausführt (schriftliche Berichte, Protokolle usw.);
- die Zuverlässigkeit der *Finanzberichterstattung* an die Unternehmensleitung zu gewährleisten;



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

- Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen zur Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit der von den einzelnen Abteilungen/Funktionen im Rahmen des betreffenden Prozesses durchgeführten Tätigkeiten vorsehen (Einhaltung der Vorschriften, ordnungsgemäße Ausübung von Zeichnungs- und Ausgabenbefugnissen usw.).

Die oben beschriebenen Vorgaben müssen in allen Unternehmensprozessen eingehalten werden, insbesondere in den Prozessen, die in der diesem Modell beigefügten Übersicht als sensibel identifiziert wurden.

Es liegt in der Verantwortung des Aufsichtsgremiums (OdV), zu überprüfen, ob die zuständigen Unternehmensfunktionen unverzüglich die Überprüfung und Anpassung ihrer Prozesse an die oben genannten Grundsätze vornehmen.

Das Ergebnis dieses Überprüfungs- und Anpassungsprozesses muss Gegenstand eines spezifischen regelmäßigen Berichts seitens der Unternehmensabteilungen/Funktionen im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs sein, gemäß den vom OdV festgelegten Modalitäten und Fristen.

Ethikkodex

In Übereinstimmung mit den Kriterien guter *Unternehmensführung* hat GNV einen eigenen Ethikkodex (**Anhang Nr. 4 dieses Modells**) verabschiedet, mit dem Ziel, die Einhaltung bestimmter Grundsätze und Verhaltensregeln zu gewährleisten, die zur Prävention der im Gesetzesdekret Nr. 231/2001 vorgesehenen Straftaten beitragen.

Zuständigkeit:

Jede etwaige Änderung des Ethikkodexes fällt in die ausschließliche Zuständigkeit des Verwaltungsrats.

Adressaten:

Der Ethikkodex richtet sich sowohl an Personen, die unmittelbar durch ein Arbeitsverhältnis mit GNV verbunden sind und von denen GNV die Einhaltung der ethischen Bestimmungen verlangen kann, als auch an Verwaltungsratsmitglieder, Berater, Mitarbeiter, Vertreter, Bevollmächtigte und Dritte, die Tätigkeiten im Auftrag des Unternehmens ausüben können.

Der Ethikkodex gilt daher auch unmittelbar für diejenigen Personen, gegenüber denen die Einhaltung der ethischen Grundsätze vertraglich vereinbart werden kann. Es liegt in der Verantwortung des Überwachungsorgans, mit Unterstützung der zuständigen Unternehmensabteilungen/-funktionen zu prüfen und zu bewerten, ob die Aufnahme spezifischer Klauseln in die Verträge, die das Verhältnis zu diesen Personen regeln, angesichts der potenziell strafbaren Unternehmensaktivitäten angebracht ist.

Sollte eine der Bestimmungen des Ethikkodexes im Widerspruch zu Bestimmungen in internen Vorschriften oder Verfahren stehen, haben die Bestimmungen des Kodexes Vorrang.

Kontrolle:

Die OdV ist für die Überwachung der Funktionsweise und Einhaltung des Ethikkodexes in Bezug auf die spezifischen Aktivitäten des Unternehmens zuständig und hat dafür zu sorgen, dass etwaige Unstimmigkeiten oder die Notwendigkeit einer Aktualisierung unverzüglich dem Verwaltungsrat mitgeteilt werden.

Etwaige Zweifel hinsichtlich der Anwendung der im Ethikkodex enthaltenen Grundsätze und Regeln sind unverzüglich mit dem OdV zu erörtern.

3.2 Das Organisations- und Genehmigungssystem



Das Organisationssystem

Wie in den Leitlinien dargelegt, muss das Organisationssystem ausreichend formalisiert und klar sein, insbesondere hinsichtlich der Zuweisung von Verantwortlichkeiten, der hierarchischen Unterstellungsverhältnisse und der Aufgabenbeschreibung, wobei Kontrollgrundsätze, wie beispielsweise die Funktionstrennung, ausdrücklich vorgesehen sein müssen.

Die Organisationsstruktur von GNV ist in einem Unternehmensorganigramm (**Anhang Nr. 2 dieses Modells**) formalisiert, aus dessen Prüfung sich die Rollen und Verantwortlichkeiten jeder Organisationseinheit, die hierarchischen Abhängigkeiten und die funktionalen Verbindungen zwischen den verschiedenen Positionen, aus denen sich die Struktur selbst zusammensetzt, ableiten lassen.

Das Unternehmensorganigramm, das die Organisationsstruktur des Unternehmens grafisch darstellt, muss ein vom Verwaltungsrat erlassenes Dokument sein, das alle Abteilungen/Funktionen/Dienste oder Büros mit den entsprechenden Namen der Verantwortlichen enthält.

Das Genehmigungssystem und die Übertragung von Befugnissen und Vollmachten

In den Leitlinien wird zudem klargestellt, dass Genehmigungs- und Zeichnungsbefugnisse im Einklang mit den festgelegten organisatorischen und verwaltungstechnischen Zuständigkeiten zugewiesen werden müssen, wobei bei Bedarf eine genaue Angabe der Genehmigungsschwellen für Ausgaben vorgesehen ist, insbesondere in Bereichen, die als „strafrechtlich risikobehaftet“ gelten.

Der Verwaltungsrat von GNV ist das zuständige Organ für die formelle Erteilung und Genehmigung von Befugnissen und Zeichnungsberechtigungen, die im Einklang mit den festgelegten organisatorischen und verwaltungstechnischen Zuständigkeiten zugewiesen werden und eine genaue Angabe der Genehmigungsgrenzen für Ausgaben vorsehen.

Die so übertragenen Befugnisse werden regelmäßig entsprechend den organisatorischen Veränderungen in der Unternehmensstruktur aktualisiert. In diesem Zusammenhang müssen zum Zwecke der Aktualisierung des Modells Informationsflüsse vorgesehen werden:

- 1) vom Verwaltungsrat an die Aufsichtsstelle;
- 2) vom Geschäftsführer an die Aufsichtsstelle;
- 3) vom Geschäftsführer an die gesamte Belegschaft durch eine geeignete organisatorische Mitteilung.

3.3 Unternehmens- und Steuer-Governance: Die Akteure der Kontrolle

GNV verfolgt eine traditionelle Governance-Struktur mit einem Verwaltungsrat und einem Aufsichtsrat, deren Mitglieder von der Gesellschafterversammlung ernannt werden. Im Folgenden werden die verschiedenen Akteure des von der Gesellschaft angewandten Organisations- und Kontrollsystems näher erläutert, wobei ihre Rollen und Wechselbeziehungen auch unter Verweis auf spezifische Dokumente dargelegt werden.

Verwaltungsrat/Vorsitzender des Verwaltungsrats/geschäftsführende Verwaltungsratsmitglieder

Der Verwaltungsrat (im Folgenden auch „Verwaltungsrat“) der Gesellschaft besteht aus sechs (6) Mitgliedern, einschließlich des Vorsitzenden. Mit Beschluss vom 28. Juni 2023 hat der Verwaltungsrat die Führungsbefugnisse auf die Mitglieder verteilt und dabei insbesondere folgende Organisationsstruktur festgelegt:



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

- Vorsitzender des Verwaltungsrats, dem die gesetzliche Vertretung gemäß Gesetz und Satzung sowie aufgrund seiner nachgewiesenen internationalen Erfahrung im Schifffahrtssektor die Aufgabe übertragen wird, im Einklang mit den vom Verwaltungsrat festgelegten Zielen die Strategien zur Konsolidierung und Entwicklung des Geschäfts in den Referenzmärkten zu überwachen. Für Einzelheiten zu den übertragenen Befugnissen wird auf Anhang A des oben genannten Protokolls verwiesen;
- Geschäftsführer (AD/CEO), dem (mit Einzelunterschrift, sofern nicht anders angegeben) die Befugnisse für die laufende Geschäftsführung der Gesellschaft übertragen werden, die in Übereinstimmung mit den gegebenenfalls vom Verwaltungsrat erteilten Anweisungen und in jedem Fall im Rahmen des vom Verwaltungsrat genehmigten Jahresbudgets auszuüben sind. Für Einzelheiten zu den übertragenen Befugnissen wird auf Anhang B des oben genannten Protokolls verwiesen;
- Geschäftsführendes Vorstandsmitglied, dem (mit Einzelunterschrift, sofern nicht anders angegeben) die Befugnisse für die administrative und finanzielle Leitung der Gesellschaft übertragen sind, die in Übereinstimmung mit den gegebenenfalls vom Verwaltungsrat erteilten Anweisungen und in jedem Fall im Rahmen des vom Verwaltungsrat genehmigten Jahresbudgets auszuüben sind. Für Einzelheiten zu den übertragenen Befugnissen wird auf Anhang C des oben genannten Protokolls verwiesen.

Die Aspekte bezüglich der Modalitäten für die Bestellung der Verwaltungsratsmitglieder, der Anforderungen an die Ehrenhaftigkeit, die Fachkompetenz und die Unabhängigkeit, der Arbeitsweise (Einberufungen, Beschlüsse, Vertretung der Gesellschaft) sowie der Modalitäten für deren Vergütung sind in der Satzung der Gesellschaft geregelt, auf die verwiesen wird.

Rechnungsprüfungsausschuss

GNV hat einen Aufsichtsrat ernannt, der sich aus dem Vorsitzenden, zwei ordentlichen Mitgliedern und zwei stellvertretenden Mitgliedern zusammensetzt. Gemäß Art. 2477 des italienischen Zivilgesetzbuchs *überwacht* der Aufsichtsrat „die Einhaltung des Gesetzes und der Satzung, die Beachtung der Grundsätze ordnungsgemäßer Geschäftsführung und insbesondere die Angemessenheit der von der Gesellschaft gewählten Organisations-, Verwaltungs- und Rechnungslegungsstruktur sowie deren konkrete Funktionsweise“. Die Rolle des Aufsichtsrats besteht somit gemäß den gesetzlichen Bestimmungen in der Kontrolle der Geschäftsführung. Insbesondere muss der Aufsichtsrat:

- überprüfen, ob die Verwaltungsratsmitglieder in voller Kenntnis der Sachlage handeln und ob insbesondere vor jeder Sitzung des Verwaltungsrats allen Verwaltungsratsmitgliedern angemessene Informationen zu den Tagesordnungspunkten zur Verfügung gestellt werden (vgl. Art. 2381 Abs. 1 des italienischen Zivilgesetzbuchs);
- zu überprüfen, ob der Geschäftsführer dem Verwaltungsrat und dem Aufsichtsrat in den in der Satzung festgelegten Abständen über den allgemeinen Geschäftsverlauf und die wichtigsten Transaktionen Bericht erstattet;
- auf der Grundlage der von den beauftragten Organen erhaltenen Informationen die Angemessenheit der Organisations-, Verwaltungs- und Rechnungslegungsstruktur der Gesellschaft zu bewerten;
- sicherzustellen, dass die Bestimmungen gemäß Art. 2391 des italienischen Zivilgesetzbuchs eingehalten werden, falls ein Verwaltungsratsmitglied ein Interesse an einem bestimmten Geschäft hat, und insbesondere, dass der Verwaltungsrat die Gründe für das Geschäft aus Sicht der Gesellschaft angemessen begründet (Fall eines Interessenkonflikts);
- zu überprüfen, ob die strategischen, geschäftlichen und finanziellen Pläne zumindest in allen Fällen erstellt werden, in denen dies angebracht erscheint (Ermessensprüfung);



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

- die Umsetzung der Beschlüsse der Hauptversammlung zu überwachen, zumindest im Hinblick darauf, dass zwischen diesen Beschlüssen und den Geschäftsmaßnahmen kein Widerspruch besteht;
- die tatsächliche Prüfung der Funktionsweise des Aufsichtsgremiums *gemäß* Gesetzesdekret Nr. 231/2001 durch die Verwaltungsratsmitglieder zu überwachen;
- die ordnungsgemäße Funktionsweise des Verwaltungs- und Rechnungslegungssystems im Rahmen der festgelegten Verfahren und Methoden (verwendete Schemata, Hinterlegung und Veröffentlichung) zu überwachen, d. h. die Vollständigkeit und Klarheit der im Anhang und im Lagebericht enthaltenen Informationen sicherzustellen und zu gewährleisten, dass die einzelnen Prozesse des Unternehmenszyklus im Verwaltungs- und Rechnungslegungssystem korrekt widerspiegelt werden. Es geht daher darum, eine eigene Einschätzung zur Geschäftsentwicklung der Gesellschaft abzugeben und Anmerkungen dazu zu formulieren, inwieweit der Jahresabschluss diese Entwicklung widerspiegelt. Der Aufsichtsrat übt gegenüber der Gesellschaft zudem die Funktion der Rechnungsprüfung aus.

Hinsichtlich der Bewertung der Organisationsstruktur ist zu präzisieren, dass unter Organisationsstruktur die „Gesamtheit der Richtlinien und Verfahren“ zu verstehen ist, „die festgelegt wurden, um sicherzustellen, dass die Entscheidungsbefugnis mit einem angemessenen Maß an Kompetenz und Verantwortung zugewiesen und tatsächlich ausgeübt wird. Die Angemessenheitsanforderungen, denen diese Struktur entsprechen muss, sind im Folgenden zusammengefasst:

- Übereinstimmung mit der Größe des Unternehmens sowie der Art und den Modalitäten der Verfolgung des Gesellschaftszwecks;
- ein Organigramm mit klarer Festlegung der Zuständigkeiten;
- eine von den Verwaltungsratsmitgliedern tatsächlich ausgeübte Unternehmensführung;
- Dokumentation der Unternehmensrichtlinien und -verfahren sowie deren tatsächliche Kenntnis;
- Personal mit ausreichender Kompetenz zur Wahrnehmung der zugewiesenen Aufgaben.

Zur Koordinierung mit den anderen Kontrollorganen wird Folgendes festgelegt:

- Der Aufsichtsrat unterhält einen Informationsaustausch mit den verschiedenen Akteuren der Kontrolle (d. h. dem Leiter der Abteilung Verwaltung, Finanzen und Controlling).

Für Aspekte, die die Ernennung und die Arbeitsweise des Aufsichtsrats betreffen, sowie für alles, was in diesem Absatz nicht ausdrücklich geregelt ist, wird auf die Bestimmungen der Satzung verwiesen.

Steuer-Governance

Die Steuererklärungen werden von den dazu befugten Personen unterzeichnet, die über eine entsprechende Vollmacht verfügen (CEO). Die Festlegung und Umsetzung der Steuerstrategie/-planung sowie die Ermittlung und das Management der Steuerrisiken, denen das Unternehmen ausgesetzt ist, obliegen auf Konzernebene dem Steuermanager der Marininvest-Gruppe und werden jährlich aktualisiert.

In keinem Fall sind bei GNV Zielvorgaben für Manager und Führungskräfte in Bezug auf Steuerersparnisse oder das Ergebnis nach Steuern vorgesehen.

Steuerliches Management

Für die Abwicklung steuerlicher Angelegenheiten greift die Abteilung Administration & Tax auf die Unterstützung spezialisierter externer Berater zurück, sowohl für die laufende Beratung als auch für die Unterstützung bei spezifischen Compliance-Themen. Die Abteilung Administration & Tax übermittelt die Buchhaltungsdaten an den Berater, der das Unternehmen hinsichtlich der Zu- und Abgänge sowie bei der Berechnung der Jahressteuern unterstützt. Sie sorgt für die



Berechnung etwaiger Abweichungen, die zwischen der Erstellung des geprüften Jahresabschlusses und der Einreichung der Steuererklärung auftreten (beispielsweise Rückstellungen im Jahresabschluss, die durch die Steuererklärung bestätigt werden können oder auch nicht). n

Rückverfolgbarkeit und Verwaltungssoftware

Das Unternehmen nutzt Verwaltungssoftware sowie unterstützende Informations- und Anwendungssysteme zur Verwaltung, Verarbeitung und Archivierung steuerlich relevanter Daten, Informationen und Unterlagen. Der Prozess der Erstellung des Jahresabschlusses, einschließlich der Struktur des Kontenplans, wird über eine integrierte Verwaltungssoftware abgewickelt. Insbesondere wird die Buchhaltung über die Verwaltungs- und Buchhaltungssoftware X-3 geführt, auf die ausschließlich autorisierte Personen Zugriff haben und die über Benutzer-ID und Passwort verwaltet wird. Die Planung und das Controlling werden über die Management-Software Tagetik abgewickelt, auch um entsprechende periodische Berichte für Marinvest zu erstellen. Die oben genannten Systeme gewährleisten zudem eine angemessene Aufgabentrennung im Rahmen der betreffenden Prozesse.

3.4 Das Aufsichtsgremium

Das Gesetzesdekret Nr. 231/2001 sieht in Art. 6 Abs. 1 Buchstabe b) unter den unverzichtbaren Voraussetzungen für die Befreiung von der Haftung infolge der Begehung von Straftaten die Einrichtung eines internen Gremiums der Körperschaft (im Folgenden auch „OdV“ genannt), das mit eigenständigen Initiativ- und Kontrollbefugnissen ausgestattet ist und die Aufgabe hat, die Funktionsweise und Einhaltung des Modells zu überwachen sowie dessen Aktualisierung sicherzustellen.

Daher hat die Gesellschaft im Rahmen der Anpassung ihres Organisations- und Kontrollsystems an die Bestimmungen des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 – unter Berücksichtigung ihrer organisatorischen Größe und der Art der ausgeübten Tätigkeit – ein kollegiales Kontrollgremium eingerichtet, das sich aus Mitgliedern außerhalb der Körperschaft zusammensetzt und mit der Überwachung der Angemessenheit und des Funktionierens des vorliegenden Modells beauftragt ist. Hinsichtlich der Merkmale, Aufgaben und Funktionsweise des Aufsichtsgremiums wird auf den folgenden Absatz sowie auf das vom Verwaltungsrat genehmigte Dokument „Satzung des Aufsichtsgremiums“ (**Anhang Nr. 6 des vorliegenden Modells**) und auf das vom Aufsichtsgremium selbst verabschiedete Dokument „Geschäftsordnung des Aufsichtsgremiums“ verwiesen.

Anforderungen an das Aufsichtsgremium

In Umsetzung der Bestimmungen des Dekrets und der Leitlinien der Confindustria muss das Aufsichtsgremium die folgenden Anforderungen erfüllen:

- **Autonomie und Unabhängigkeit:** Wie auch in den Leitlinien dargelegt, muss die Stellung des OdV innerhalb der Organisation „die Autonomie der Kontrolltätigkeit gegenüber jeglicher Form der Einmischung und/oder Beeinflussung durch irgendein Mitglied der Organisation gewährleisten“ (einschließlich des Leitungsorgans). Das OdV muss daher in einer möglichst hohen Position angesiedelt sein, wobei eine Berichterstattung an die oberste operative Führungsebene des Unternehmens vorgesehen sein muss. Um die erforderliche Eigeninitiative und Unabhängigkeit zu gewährleisten, „ist es zudem unerlässlich, dass dem OdV keine operativen Aufgaben übertragen werden, die es in operative Entscheidungen und Tätigkeiten einbeziehen und somit seine objektive Beurteilung bei der Überprüfung von Verhaltensweisen und des



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

Modells“. Es wird darauf hingewiesen, dass unter „operativen Aufgaben“ im Sinne dieses Modells und der Tätigkeit von GNV jede Tätigkeit zu verstehen ist, die sich auf strategische oder finanzielle Aspekte des Unternehmens auswirken kann;

- **Fachkompetenz**: Diese Anforderung bezieht sich auf die fachlichen Kompetenzen, über die das OdV verfügen muss, um die ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben wahrnehmen zu können. Insbesondere müssen die Mitglieder des Aufsichtsgremiums über spezifische Kenntnisse in Bezug auf alle Techniken verfügen, die für die Durchführung der Inspektions-, Beratungs- und Analysetätigkeiten des Kontrollsystems sowie für rechtliche Aufgaben (insbesondere im Strafrecht und Gesellschaftsrecht) nützlich sind, wie in den Leitlinien klar festgelegt. Von wesentlicher Bedeutung sind nämlich Kenntnisse über Techniken zur Risikoanalyse und -bewertung, zur Ablaufdarstellung von Verfahren und Prozessen, über Methoden zur Aufdeckung von Betrugsfällen, zur statistischen Stichprobenentnahme sowie über die Struktur und die Begehungsweise von Straftaten;
- **Kontinuität des Handelns**: Diese Anforderung muss die Tätigkeit des Überwachungsorgans prägen, um die wirksame Umsetzung des Organisationsmodells zu gewährleisten.

Daher muss das OdV als Organ, das für die Überwachung der Funktionsweise und Einhaltung des Modells sowie für dessen kontinuierliche Aktualisierung zuständig ist, und als Organ, das mit spezifischen Initiativ- und Kontrollbefugnissen ausgestattet ist:

- unabhängig und in einer Position der Unparteilichkeit gegenüber denjenigen sein, die er überwachen soll;
- über eigenständige Initiativ- und Kontrollbefugnisse verfügen;
- finanziell unabhängig sein;
- keine operativen Aufgaben wahrnehmen; ▪ die Kontinuität des Handelns gewährleisten;
- die erforderlichen fachlichen Qualifikationen aufweisen;
- über einen direkten Kommunikationskanal zur Unternehmensleitung verfügen.

Die Festlegung der Voraussetzungen für die Ernennung und Abberufung sowie der Aufgaben und Befugnisse ist in dem Dokument „Satzung des Aufsichtsgremiums“ enthalten.

3.5 Das System der Informationsflüsse von und zum Aufsichtsgremium

Berichterstattung des Aufsichtsgremiums an die Unternehmensorgane und die

Unternehmensleitung

Das Aufsichtsgremium berichtet dem Verwaltungsrat, dem Rechnungsprüfungsausschuss und dem CEO über die Ergebnisse seiner Tätigkeit und berichtet insbesondere über die Umsetzung des Modells und etwaige damit verbundene kritische Punkte.

Genauer gesagt muss das Aufsichtsgremium gemäß den in der Satzung festgelegten Modalitäten:

- laufend an den CEO;
- regelmäßig, mindestens einmal jährlich, an den Verwaltungsrat und den Rechnungsprüfungsausschuss.



Im Hinblick auf diese Form der Berichterstattung gegenüber dem Verwaltungsrat und dem Rechnungsprüfungsausschuss erstellt das Aufsichtsgremium:

- einen jährlichen zusammenfassenden Bericht über die Tätigkeit des Aufsichtsgremiums (insgesamt durchgeführte Tätigkeiten, aus berechtigten Zeit- und Ressourcengründen nicht durchgeführte Tätigkeiten, die notwendigen und/oder zweckmäßigen Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen am Modell sowie deren Umsetzungsstand), die durch die durchgeführten Tätigkeiten erzielten Ergebnisse und den Arbeitsplan für den folgenden Berichtszeitraum (Prüfungsplan).

Die Sitzungen mit den Unternehmensorganen, denen das Aufsichtsgremium Bericht erstattet, müssen protokolliert werden, und eine Kopie der Protokolle wird vom Aufsichtsgremium in einem dafür vorgesehenen Archiv gemäß den vom Aufsichtsgremium selbst festgelegten Modalitäten und Fristen aufbewahrt.

Das Gremium kann jederzeit von den oben genannten Organen einberufen werden und kann seinerseits einen entsprechenden Antrag stellen, um über die Funktionsweise des Modells und über spezifische Situationen zu berichten, die direkt oder indirekt mit der Anwendung des Modells und/oder der Umsetzung des Dekrets zusammenhängen.

Das Gremium muss sich darüber hinaus mit den zuständigen Fachabteilungen des Unternehmens in den verschiedenen spezifischen Bereichen abstimmen.

Informationsfluss gegenüber dem Aufsichtsgremium

Art. 6 Abs. 2 Buchstabe d) des Gesetzesdekrets Nr. 231/01 schreibt vor, dass im „Organisationsmodell“ Informationspflichten gegenüber dem Gremium vorgesehen werden müssen, das mit der Überwachung der Funktionsweise und der Einhaltung des Modells selbst betraut ist.

Die Verpflichtung zu einem strukturierten Informationsfluss ist als Instrument konzipiert, um die Überwachung der Wirksamkeit und Effektivität des Modells zu gewährleisten und gegebenenfalls im Nachhinein die Ursachen zu ermitteln, die das Auftreten der im Dekret vorgesehenen Straftaten ermöglicht haben.

Die dem Aufsichtsgremium zur Verfügung gestellten Informationen dienen der Verbesserung seiner Kontrollplanung und beinhalten keine punktuelle und systematische Überprüfung aller dargestellten Sachverhalte. Die Verpflichtung zu einem strukturierten Informationsfluss, der sich an die strafrechtsgefährdeten Unternehmensfunktionen richtet, muss die folgenden zwei Hauptbereiche betreffen:

- 1) die regelmäßigen Ergebnisse der von diesen Funktionen durchgeführten Kontrolltätigkeiten zur Umsetzung der Modelle (zusammenfassende Berichte über die durchgeführten Tätigkeiten, Überwachungsmaßnahmen, Abschlusskennzahlen usw.);
- 2) die im Rahmen der verfügbaren Informationen festgestellten Anomalien oder typischen Muster (ein für sich genommen nicht relevanter Sachverhalt könnte bei wiederholter Auftretung oder bei Ausweitung des betroffenen Bereichs eine andere Bewertung erfahren).

Arten von Informationsflüssen

Es kann verschiedene Arten von Meldungen an das OdV geben:



- a) ereignisbezogen: Informationsflüsse, die beim Eintreten eines bestimmten Ereignisses erfolgen, das dem OdV gemeldet werden muss;
- b) regelmäßig: Informationsflüsse, die in regelmäßigen Abständen erfolgen.

Insbesondere müssen von jeder betroffenen Unternehmensfunktion unverzüglich folgende Informationen an die Aufsichtsstelle übermittelt werden:

a) Ereignisbezogene Meldungen:

- Maßnahmen und/oder Mitteilungen von Strafverfolgungsbehörden oder anderen Behörden, aus denen hervorgeht, dass Ermittlungen wegen der im Dekret genannten Straftaten durchgeführt werden, auch wenn diese gegen Unbekannte eingeleitet wurden;
- etwaige Entscheidungen bezüglich der Beantragung, Gewährung und Verwendung öffentlicher Mittel;
- etwaige Änderungen der Befugnisübertragungen im Bereich der Sicherheit sowie die Ernennung des Sicherheitsbeauftragten (RSPP) und des Betriebsarztes;
- im Falle von Verwaltungsinspektionen bezüglich der im Gesetzesdekret 81/2008 genannten Verpflichtungen: jegliche Inspektionstätigkeiten sowie die Feststellungen der Kontrollbehörde;
- Anträge auf Rechtsbeistand, die von Führungskräften und/oder Mitarbeitern gestellt werden, gegen die die Justiz wegen der im Dekret genannten Straftaten ermittelt;
- jede etwaige Änderung und/oder Ergänzung des Systems der Befugnisübertragungen und Vollmachten;
- das Vorliegen von betrieblichen Tätigkeiten, die sich als ganz oder teilweise ohne entsprechende und/oder angemessene Regelung erwiesen haben und/oder als solche wahrgenommen werden (vollständiges oder teilweises Fehlen spezifischer Regelungen, Unangemessenheit der Grundsätze des Ethikkodexes und/oder der Betriebsabläufe im Hinblick auf die ihnen zugrunde liegenden Zwecke, was Klarheit und Verständlichkeit, Aktualisierung und korrekte Kommunikation usw. betrifft);
- jede etwaige Verabschiedung, Änderung und/oder Ergänzung der Betriebsabläufe und des Ethikkodex, die vorgenommen wurde oder als notwendig erachtet wird.

b) Regelmäßige Berichte:

- ein regelmäßiger Bericht des RSPP über die Ergebnisse der geplanten jährlichen Inspektionen und der unangekündigten Besuche;

- das Jahresprogramm der Schulungen und Fortbildungen zu den geltenden Vorschriften im Bereich des Arbeitsschutzes;
- eine Kopie oder eine Zusammenfassung des Protokolls der jährlichen Sitzung zwischen dem Arbeitgeber, dem RSPP und dem Betriebsarzt;
- eine Kopie des genehmigten Jahresabschlusses einschließlich Anhang und Lagebericht sowie eine Kopie des Bestätigungsvermerks der mit der Abschlussprüfung beauftragten Stelle;

Einzelheiten zu den Informationsflüssen an die Aufsichtsstelle und deren Übermittlungsmodalitäten sind dem Dokument „Berichtssystem gegenüber der Aufsichtsstelle“ zu entnehmen.

3.7 Beschreibendes Protokoll zum Prozess der Erfassung von Risikobereichen und Kontrollmaßnahmen

Art. 6 Abs. 2 Buchstabe a) des Dekrets sieht vor, dass das Modell einen Mechanismus vorsehen muss, der darauf abzielt, „die Tätigkeiten zu ermitteln, in deren Rahmen Straftaten begangen werden können“.

Die Ermittlung der Bereiche, in denen das Risiko der Begehung von Straftaten bestehen kann, erfordert eine detaillierte Bewertung aller Unternehmensprozesse, um die abstrakte Konfigurierbarkeit der im Dekret vorgesehenen Straftatbestände sowie die Eignung der bestehenden Kontrollelemente zur Verhinderung ihrer Begehung zu überprüfen. Aus dieser Analyse ergibt sich ein Unternehmensdokument mit dem Titel „Kartierung der Risikobereiche und Kontrollmaßnahmen“ (im Folgenden „Kartierung“ oder „Risikomatrix“ genannt), das im Sekretariat des Aufsichtsgremiums aufbewahrt wird.

Die Kartierung der Risikobereiche („**Risikomatrix – Dokument zur Kartierung der Risikobereiche**“, **Anhang Nr. 3 dieses Modells**) bildet die grundlegende Voraussetzung für dieses Modell und bestimmt den Geltungs- und Anwendungsbereich aller seiner Bestandteile. Die Erstellung dieses Dokuments und seine Aktualisierung müssen daher die Umsetzung eines regelrechten Unternehmensprozesses beinhalten, den das vorliegende Protokoll regeln soll.

Folglich sieht das vorliegende Modell legt GNV fest, dass die Erstellung und ständige Aktualisierung der Kartierung der Risikobereiche in der Verantwortung des CEO liegt, die operativ an die Aufsichtsstelle delegiert wird, welche – unter Hinzuziehung von Fachexperten, sofern sie dies für angebracht hält – eine vorläufige Analyse durchführt, um zu ermitteln und zu begründen, welche Straftatbestände abstrakt auf die Unternehmensrealität anwendbar sind und für die eine detaillierte Analyse als angebracht erachtet wurde, und jene, bei denen das Risiko als nicht gegeben anzusehen ist.

Im Anschluss an diese „vorläufige Analyse“ – deren Ergebnis in dem vorläufigen Dokument zur Kartierung enthalten ist, das zusammen mit der detaillierten Kartierung im Sekretariat des OdV aufbewahrt wird – führt die oben genannte für die Kartierung verantwortliche Person mit Unterstützung der *Geschäftsleitung* eine anschließende detaillierte Analyse durch, um die Erreichung der folgenden Ziele sicherzustellen:

- Ermittlung der Unternehmensbereiche/Funktionen, die angesichts der ihnen zugewiesenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten in „straftatgefährdete“ Aktivitäten verwickelt sein könnten;
- die angenommenen Straftatbestände zu spezifizieren;



- die konkreten Begehungsweisen der abstrakt angenommenen Straftat zu spezifizieren;
- die Kontrollmechanismen zu ermitteln, die zur Absicherung gegen die identifizierten Straftatrisiken eingerichtet wurden;
- Ermittlung des Wahrscheinlichkeits- und Schweregrads der Risiken, die sich aus der vom Unternehmensmanagement durchgeführten Selbstbewertung ergeben haben.

Die Ergebnisse der Kartierung der Risikobereiche und der entsprechenden Kontrollmaßnahmen müssen von der Unternehmensleitung auf Anregung des Aufsichtsgremiums aktualisiert werden, gegebenenfalls auch mit Unterstützung von Fachleuten, die über Erfahrung mit Kartierungstechniken verfügen, und von dieser jedes Mal überprüft werden, wenn wesentliche Änderungen in der Organisationsstruktur des Unternehmens eintreten (z. B. Gründung/Änderung von Organisationseinheiten, Aufnahme/Änderung von GNV-Tätigkeiten), oder wenn wesentliche gesetzliche Änderungen eintreten (z. B. Einführung neuer Straftatbestände, auf die die betreffende Rechtsvorschrift Anwendung findet). Die Ergebnisse der Überprüfung der Kartierung der Risikobereiche und der entsprechenden Kontrollmaßnahmen werden vom OdV dem Verwaltungsrat ausdrücklich mitgeteilt, der die entsprechenden Beschlüsse zur Aktualisierung des Modells fassen wird.

3.8 Das System der Protokolle und Verfahren

GNV hat in Umsetzung der oben beschriebenen Grundsätze intern ein System von Protokollen und Verfahren eingeführt, das darauf abzielt, die wichtigsten Unternehmensprozesse in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 zu regeln.

Diese Gesamtheit von Unternehmensprotokollen und -verfahren dient dem doppelten Zweck, die Begehung der im Dekret vorgesehenen Straftaten zu verhindern und ein Höchstmaß an Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung zu gewährleisten.

Insbesondere hat GNV spezifische Verfahren und Arbeitsanweisungen im Rahmen des Sicherheitsmanagementsystems für Schiffe („Safety Management System“), des Arbeitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001, des Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001 und des HACCP-Systems formalisiert. Diese Verfahrenssammlungen, auf die in den entsprechenden Deliktgruppen und sensiblen Tätigkeiten des Besonderen Teils ausdrücklich Bezug genommen wird, sind integraler Bestandteil des vorliegenden Modells.

3.9 Das Disziplinarsystem

Die wirksame Umsetzung des vorliegenden Modells wird durch ein angemessenes Disziplinarsystem gewährleistet, das die Nichteinhaltung und den Verstoß gegen die im Modell selbst enthaltenen Vorschriften und dessen Bestandteile sanktioniert. Derartige Verstöße müssen disziplinarisch geahndet werden, unabhängig von der möglichen Einleitung eines Strafverfahrens, da sie eine Verletzung der Sorgfalts- und Treuepflichten des Arbeitnehmers und in schwerwiegenden Fällen eine Beeinträchtigung des mit dem Arbeitnehmer aufgebauten Vertrauensverhältnisses darstellen.

Das Disziplinarsystem ist unabhängig von strafrechtlichen Verstößen und ersetzt nicht die bereits in den arbeitsrechtlichen Vorschriften, im Arbeitnehmerstatut (Gesetz Nr. 300/1970) und des für die Mitarbeiter von GNV geltenden betrieblichen und nationalen Tarifvertrags. Das Disziplinarsystem zielt darauf ab, regelwidriges Verhalten zu ahnden, das sowohl von Mitarbeitern des Unternehmens – Führungskräfte und Nicht-Führungskräfte – als auch von Verwaltungsratsmitgliedern und Rechnungsprüfern sowie von Beratern, Mitgliedern des Aufsichtsrats, Mitarbeitern und Dritten begangen wird.



Das Disziplinarsystem ist integraler Bestandteil dieses Modells (**Anhang Nr. 5 dieses Modells**).

3.10 Schulungs- und Kommunikationsplan

Die interne Schulung ist ein unverzichtbares Instrument für eine wirksame Umsetzung des Modells und für eine flächendeckende Verbreitung der von GNV festgelegten Verhaltens- und Kontrollgrundsätze, um die im Gesetzesdekret Nr. 231/2001 genannten Straftaten angemessen zu verhindern.

Zu diesem Zweck werden der Chief HR Officer und der Chief Crew Officer – sowohl in Bezug auf das Landpersonal als auch auf das Bordpersonal – über den Bereich „Learning & Development“ die Organisation und Durchführung eines spezifischen Schulungsplans für die Adressaten dieses Modells fördern, der sich auf die Inhalte dieses Dokuments und des Dekrets bezieht.

Inhalte und Zielgruppen der allgemeinen und spezifischen Schulung werden dem Chief HR Officer und dem Chief Crew Officer vom Leiter der Rechtsabteilung in Abstimmung mit der Aufsichtsstelle mitgeteilt.

Das Schulungsprogramm muss folgende Anforderungen erfüllen:

- Es muss der Position entsprechen, die die Personen innerhalb der Organisation bekleiden (neueinstellung, Angestellter, Führungskraft, leitender Angestellter usw.);
- die Inhalte müssen je nach der vom Betroffenen im Unternehmen ausgeübten Tätigkeit differenziert sein (risikobehaftete Tätigkeiten, Kontrolltätigkeiten, nicht risikobehaftete Tätigkeiten usw.);
- die Häufigkeit der Schulungsmaßnahmen muss sich nach dem Ausmaß der Veränderungen richten, denen das externe Umfeld, in dem das Unternehmen tätig ist, unterliegt, sowie nach der Lernfähigkeit des Personals und dem *Engagement* der *Geschäftsleitung*, der durchgeführten Schulungsmaßnahme Autorität zu verleihen;
- Bei der Entwicklung des Schulungsmodells wird vorrangig auf E-Learning gesetzt.
- Ein allfälliger Referent muss kompetent und maßgeblich sein, um die Qualität der behandelten Inhalte zu gewährleisten und die Bedeutung der betreffenden Fortbildung für GNV sowie für die von GNV verfolgten Strategien deutlich zu machen;
- Die Teilnahme am Schulungsprogramm muss verpflichtend sein, und es müssen geeignete Kontrollmechanismen festgelegt werden, um die Anwesenheit der Teilnehmer sowie den Lernerfolg jedes einzelnen Teilnehmers zu überprüfen;
- Die Schulungsmaßnahmen müssen auch darauf abzielen, innerhalb der Unternehmensorganisation ein angemessenes Bewusstsein für die Abläufe bei der Begehung von Straftaten zu schaffen, die im Sinne des Dekrets 231 relevant sind. Dies dient vor allem dazu, eine sorgfältige Auswahl und anschließende Betreuung der eigenen *Partner* und Ansprechpartner – sowohl aus dem öffentlichen als auch aus dem privaten Sektor – zu fördern.

Die Schulungen lassen sich in *allgemeine* und *spezifische Schulungen* unterteilen.

Insbesondere muss die **allgemeine Schulung** alle Ebenen der Organisation einbeziehen, damit jeder Einzelne:

- die im Gesetzesdekret Nr. 231/2001 festgelegten Vorschriften zu kennen und sich bewusst zu sein, dass GNV beabsichtigt, diese zu übernehmen und zu einem integralen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen;



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

- die Ziele zu kennen, die das Unternehmen durch die Umsetzung des Modells erreichen will, sowie die Art und Weise, wie die Aufgaben jedes Einzelnen zur Erreichung dieser Ziele beitragen können;
- sich seiner Rolle und seiner Verantwortlichkeiten innerhalb des bei GNV bestehenden internen Kontrollsystems bewusst zu sein;
- zu wissen, welche Verhaltensweisen vom Unternehmen erwartet oder akzeptiert werden und welche nicht akzeptabel sind;
- die für die Art der zu übermittelnden Information und den Adressaten der Mitteilung geeigneten *Meldewege* zu kennen und insbesondere zu wissen, wem und auf welche Weise Unregelmäßigkeiten bei der Ausübung der betrieblichen Tätigkeiten zu melden sind;
- sich der Disziplinarmaßnahmen bewusst sein, die bei Verstößen gegen die Regeln dieses Modells zur Anwendung kommen;
- die Befugnisse und Aufgaben der Aufsichtsstelle kennen.

Die **spezifische Schulung** richtet sich hingegen an alle Personen, die aufgrund ihrer Tätigkeit spezifische Kompetenzen benötigen, um die Besonderheiten dieser Tätigkeit zu bewältigen, wie beispielsweise Mitarbeiter, die im Rahmen von Tätigkeiten tätig sind, die als potenziell „straftatgefährdet“ eingestuft werden. Diese müssen sowohl an einer allgemeinen als auch an einer spezifischen Schulung teilnehmen.

Insbesondere soll die spezifische Schulung es den Beteiligten ermöglichen:

- sich der potenziellen Risiken bewusst zu werden, die mit der eigenen Tätigkeit verbunden sind, sowie der spezifischen Kontrollmechanismen, die zur Überwachung dieser Tätigkeit zu aktivieren sind;
- die Techniken zur Bewertung der mit der von ihm ausgeübten Tätigkeit verbundenen Risiken sowie die genauen Abläufe dieser Tätigkeit und/oder die sie regelnden Verfahren zu kennen, um die Fähigkeit zu erwerben, eventuelle Unregelmäßigkeiten zu erkennen und diese in einer Weise und zu einem Zeitpunkt zu melden, die für die Umsetzung möglicher Korrekturmaßnahmen geeignet sind.

Auch die für die interne Kontrolle zuständigen Personen, denen die Überwachung der potenziell risikobehafteten Tätigkeiten obliegt, erhalten eine spezifische Schulung, um sie für ihre Verantwortlichkeiten und ihre Rolle innerhalb des internen Kontrollsystems sowie für die Sanktionen zu sensibilisieren, denen sie sich aussetzen, falls sie diesen Verantwortlichkeiten und dieser Rolle nicht nachkommen.

Im Falle wesentlicher Änderungen und/oder Aktualisierungen des Modells werden vertiefende Schulungsmodule organisiert, die auf die Vermittlung der eingetretenen Änderungen abzielen.

Schließlich werden spezielle Schulungsmodule für neue Mitarbeiter organisiert, die in risikobehafteten Bereichen tätig sein werden.

3.11 Bekanntmachung des Modells

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Dekrets und der Leitlinien wird das Unternehmen dieses Modell umfassend bekannt machen, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter über alle seine Bestandteile informiert sind.

Die Bekanntmachung muss flächendeckend, wirksam, klar und detailliert sein und regelmäßige Aktualisierungen im Zusammenhang mit Änderungen des Modells umfassen.

Um wirksam zu sein, muss die Bekanntmachung:

- in Bezug auf die jeweilige Hierarchieebene ausreichend detailliert sein;



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

- die am besten geeigneten und für die Adressaten leicht zugänglichen Kommunikationskanäle nutzen, um die Informationen rechtzeitig bereitzustellen und es den Adressaten zu ermöglichen, die Mitteilung effektiv und effizient zu nutzen;
- in Bezug auf Inhalt (alle erforderlichen Informationen umfassen), Aktualität, Aktualisierung (die neuesten Informationen enthalten) und Zugänglichkeit von hoher Qualität sein.

Daher muss der konkrete Kommunikationsplan bezüglich der wesentlichen Bestandteile dieses Modells im Einklang mit den oben definierten Grundsätzen über die als am besten geeignet erachteten Kommunikationsmittel des Unternehmens entwickelt werden, wie beispielsweise den Versand von E-Mails oder die Veröffentlichung im Unternehmensnetzwerk.

Insbesondere hat GNV in Übereinstimmung mit dem Inhalt der „Leitlinien. Organisationsmodell gemäß Gesetzesdekret 231. Ausschuss 231 Confitarma“ vom 15. Mai 2013 hat GNV in Zusammenarbeit mit der Abteilung „Information Technology“ ein Förder- und Kommunikationsprogramm umgesetzt, das darauf abzielt, den Netzwerkordner mit dem Namen „Sistema 231“ auf unternehmensinterner Ebene stärker zu etablieren; dieser enthält die folgenden Unterordner: Organisationsmodell 231

- Allgemeiner Teil des Organisationsmodells
- Sonderteile des Organisationsmodells
- Ethikkodex
- Schulungsbereich mit den bereits für die Schulungsmaßnahmen vorbereiteten Folien und den dazugehörigen Bewertungsfragebögen
- ODV, mit dem Ziel, folgende Punkte detaillierter zu formalisieren:
 - Zusammensetzung des ODV
 - E-Mail-Adresse
 - Meldeverfahren
 - Schema der Informationsflüsse
- Sanktionssystem gemäß Gesetz 231
- Verfahren zur Anwendung des Sanktionssystems
- Organigramme und Stellenbeschreibungen, um gleichzeitig die Organisationsstruktur der Einrichtung mit den jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten offiziell festzulegen.

In diesem Zusammenhang ist ein spezifisches Kommunikations- und Informationsprogramm für die Arbeitnehmer vorgesehen, insbesondere in Bezug auf den Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie den Umweltschutz; dieses Programm wird jährlich in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Dieses Kommunikationsprogramm wird umgesetzt durch:

- die vorherige Konsultation des Arbeitsschutzbeauftragten (RLS) und des Betriebsarztes hinsichtlich der Ermittlung und Bewertung von Risiken sowie der Festlegung von Präventionsmaßnahmen;
- regelmäßige Sitzungen, die nicht nur die Anforderungen der geltenden Gesetzgebung berücksichtigen, sondern auch die von den Beschäftigten gemeldeten Hinweise sowie die festgestellten betrieblichen Erfordernisse oder Probleme.



- regelmäßige Sitzungen aller zuständigen Stellen zur Überprüfung der ordnungsgemäßen Handhabung von Umweltfragen, wobei die Ergebnisse (z. B. Leistungen, Unfälle und Beinaheunfälle im Umweltbereich) unternehmensweit an alle Arbeitnehmer weitergegeben werden.

Darüber hinaus soll jedes rechtswidrige Verhalten durch die ständige Überwachung der Tätigkeit der Personen in Bezug auf sensible Prozesse durch die Aufsichtsstelle sowie durch die Verhängung von disziplinarischen oder vertraglichen Sanktionen wirksam geahndet werden.

3.12 Information der Mitarbeiter und Partner

GNV fördert die Kenntnis der im Ethikkodex und im vorliegenden Modell vorgesehenen Grundsätze und Verhaltensregeln auch unter Beratern, Partnern, Mitarbeitern in verschiedenen Funktionen, Kunden und Lieferanten. Diesen Personen werden daher entsprechende Informationen zur Verfügung gestellt und Mechanismen für die Aufnahme und Annahme spezifischer Vertragsklauseln eingerichtet, die das Unternehmen nach Rücksprache mit dem OdV in die entsprechenden Vertragsvorlagen aufnehmen wird.

3.13 Whistleblowing

Gemäß den Bestimmungen des Gesetzesdekrets Nr. 24 vom 10. März 2023, mit dem unter anderem Art. 6 des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 geändert wurde, hat das Unternehmen geeignete interne Meldekanäle eingerichtet, die es den in Art. 3 des Gesetzesdekrets Nr. 24/2023 speziell benannten Personen die Meldung von Verstößen gegen das Recht der Europäischen Union, gegen nationale Rechtsvorschriften oder gegen das Modell 231 zu ermöglichen, von denen sie im Rahmen ihres Arbeitsumfelds Kenntnis erlangt haben (d. h. Arbeitnehmer, Selbstständige, Mitarbeiter, Freiberufler, Berater, Praktikanten, Aktionäre, Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane usw.).

Gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 24/2023 gelten als „Verstöße“ Verhaltensweisen, Handlungen oder Unterlassungen, die geeignet sind, das öffentliche Interesse oder die Integrität der öffentlichen Verwaltung oder einer privaten Einrichtung zu beeinträchtigen und die Folgendes betreffen:

- a) Verstöße gegen nationale und europäische Vorschriften, die in Rechtsverstößen in speziell benannten Bereichen bestehen (öffentliches Auftragswesen; Dienstleistungen, Produkte und Finanzmärkte sowie Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; Produktsicherheit und -konformität; Umweltschutz; öffentliche Gesundheit; Verbraucherschutz; Schutz der Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten; Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen; usw.);
- b) Verstöße gegen europäische Vorschriften, die bestehen aus: i) Handlungen oder Unterlassungen, die die finanziellen Interessen der Union beeinträchtigen; ii) Handlungen und Unterlassungen im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt; iii) Handlungen und Verhaltensweisen, die den Gegenstand oder den Zweck der Bestimmungen der Rechtsakte der Union in den oben genannten Bereichen zunichte machen;
- c) Verstöße gegen nationale Vorschriften, die bestehen aus: i) verwaltungsrechtlichen, buchhalterischen, zivilrechtlichen oder strafrechtlichen Verstößen;
ii) rechtswidrige Handlungen im Sinne des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 oder Verstöße gegen die Organisationsmodelle (die nicht unter die vorstehenden Kategorien von Verstößen gegen nationale und europäische Vorschriften fallen).

Insbesondere hat das Unternehmen spezifische Meldekanäle eingerichtet, darunter insbesondere:



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

- 1) Eine digitale Plattform, über die schriftliche Meldungen sowie mündliche Meldungen mittels eines Sprachmittlungssystems abgegeben werden können und die unter folgendem Link zugänglich ist: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/GRANDINAVIVELOCI>;
- 2) Persönliches Gespräch auf Wunsch des Hinweisgebers; in diesem Fall ist der Verantwortliche verpflichtet, den Termin innerhalb einer angemessenen Frist zu vereinbaren und den Hinweisgeber bei der Erfassung des Inhalts der Meldung im Portal zu unterstützen.

Das Unternehmen hat einen Whistleblowing-Ausschuss als Verwalter des internen Meldekanals benannt, der dafür zuständig ist, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich der Entgegennahme, Analyse und Beantwortung der eingegangenen Meldungen gemäß und im Sinne des Gesetzesdekrets Nr. 24/2023 sicherzustellen.

Insbesondere fungieren folgende Personen entsprechend ihren jeweiligen Aufgaben als Meldebeauftragte:

- Mitglieder des Aufsichtsgremiums;
- der Leiter der Rechtsabteilung (LCA)
- der Datenschutzbeauftragte.

Der Hinweisgeber kann den von der ANAC eingerichteten externen Meldekanal nutzen, sofern folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Im Arbeitskontext ist die Nutzung des internen Kanals nicht zwingend vorgeschrieben oder wurde, falls vorgesehen, nicht in Anspruch genommen;
- die Meldung blieb ohne Folgen;
- er hat begründete Anhaltspunkte dafür, dass eine interne Meldung keine Folgen hätte oder dass er Vergeltungsmaßnahmen zu erwarten hätte;
- er hat begründete Anhaltspunkte dafür, dass der Verstoß eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte.

Der Hinweisgeber kann zudem die Informationen über den Verstoß, von dem er im Arbeitskontext Kenntnis erlangt hat, öffentlich bekannt machen, sofern die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Der Hinweisgeber hat zuvor den internen oder externen Kanal genutzt, es gab jedoch keine Rückmeldung oder es wurden keine Maßnahmen innerhalb der vorgesehenen Fristen ergriffen;
- der Hinweisgeber hat begründeten Anlass zu der Annahme, dass der Verstoß eine unmittelbare und offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse darstellen könnte;
- Der Hinweisgeber hat begründeten Anlass zu der Annahme, dass die externe Meldung das Risiko von Vergeltungsmaßnahmen mit sich bringen könnte oder dass sie aufgrund der besonderen Umstände des konkreten Falls möglicherweise keine wirksamen Folgemaßnahmen nach sich zieht.

Es wird darauf hingewiesen, dass Verstöße im Zusammenhang mit rechtswidrigen Handlungen im Sinne des Gesetzesdekrets Nr. 231/2001 oder Verstöße gegen das Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell (sofern diese nicht unter die Verstöße gegen nationale und europäische Vorschriften fallen) ausschließlich über die internen Meldekanäle gemeldet werden können.



Erhält eine andere Person als der Verwalter Whistleblowing-Meldungen im Sinne des Gesetzesdekrets Nr. 24 von 2023, leitet sie diese innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt an den Verwalter weiter und informiert den Hinweisgeber gleichzeitig über die Weiterleitung.

Das Unternehmen hat spezifische Maßnahmen zum Schutz des Whistleblowers und der anderen in Art. 3 des Gesetzesdekrets Nr. 24/2023 genannten Personen vorgesehen, damit diese nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung oder Benachteiligung ausgesetzt sind, sei es direkt oder indirekt, gegenüber dem Hinweisgeber und den anderen Personen aus Gründen, die direkt oder indirekt mit der Meldung zusammenhängen, und sieht Disziplinarmaßnahmen für den Fall vor, dass Mitarbeiter (Führungskräfte und Untergebene) gegenüber dem Hinweisgeber Vergeltungs- oder diskriminierende Handlungen vornehmen. Jede Handlung, die unter Verstoß gegen die vorgenannten Maßnahmen und die Bestimmungen des Gesetzesdekrets Nr. 24/2023 vorgenommen wird, ist nichtig.

Unbeschadet der Sanktionen, die von zivil- oder strafrechtlichen Behörden gemäß Art. 16 des Gesetzesdekrets Nr. 24/2023 verhängt werden können, und unbeschadet der von der ANAC gemäß Art. 21 des Gesetzesdekrets Nr. 24/2023 verhängten Verwaltungsstrafen sieht das von der Gesellschaft verabschiedete Disziplinarsystem (Anhang 5 zu diesem Modell) unter anderem die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen gegen jeden vor, der gegen die Bestimmungen des Gesetzesdekrets Nr. 24/2023 hinsichtlich der Meldung rechtswidriger Handlungen verstößt, insbesondere in Bezug auf:

- Fälle, in denen – auch durch ein Urteil in erster Instanz – die zivilrechtliche Haftung des Hinweisgebers wegen Verleumdung oder übler Nachrede in Fällen von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit festgestellt wird, es sei denn, dieser wurde bereits – auch in erster Instanz – wegen der Straftaten der Verleumdung oder üblen Nachrede oder jedenfalls wegen derselben Straftaten, die im Zusammenhang mit der Anzeige bei den Justiz- oder Rechnungsprüfungsbehörden begangen wurden, verurteilt, unbeschadet der Verwaltungssanktionen der ANAC gemäß Art. 21 des genannten Dekrets;
- Vergeltungsmaßnahmen, die aufgrund der Meldung, der Anzeige oder der öffentlichen Bekanntmachung¹ ergriffen werden und die direkt oder indirekt einen ungerechtfertigten Schaden für den Hinweisgeber oder den Anzeigenerstatter verursachen oder verursachen können;
- Verstöße gegen die Schutzmaßnahmen für den Hinweisgeber, auch in Bezug auf die Vertraulichkeitspflicht;
- Verhalten von Personen, die die Meldung behindern oder zu behindern versuchen;
- die unterlassene oder unzureichende Durchführung der Überprüfungs- und Analyseverfahren im Zusammenhang mit den Meldungen.

Die Bearbeitung der Meldungen durch den Betreiber wird durch das Verfahren „Bearbeitung der

¹ Beispiele gemäß Art. 17 des Gesetzesdekrets Nr. 24/2023: a) Entlassung, Suspendierung oder gleichwertige Maßnahmen; b) Herabstufung oder Nichtbeförderung; c) Änderung der Aufgaben, Wechsel des Arbeitsortes, Gehaltskürzung, Änderung der Arbeitszeit; d) Aussetzung der Fortbildung oder jegliche Einschränkung des Zugangs dazu; e) negative Leistungsbeurteilungen oder negative Referenzen; f) Verhängung von Disziplinarmaßnahmen oder anderen Sanktionen, einschließlich finanzieller Sanktionen; g) Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung; h) Diskriminierung oder Benachteiligung; i) die Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, sofern der Arbeitnehmer eine berechnete Erwartung auf diese Umwandlung hatte; l) die Nichtverlängerung oder vorzeitige Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags; m) Schäden, auch am Ansehen der Person, insbesondere in sozialen Medien, oder wirtschaftliche oder finanzielle Nachteile, einschließlich des Verlusts wirtschaftlicher Chancen und des Einkommensverlusts; n) Aufnahme in unzulässige Listen auf der Grundlage einer formellen oder informellen Branchen- oder Industrievereinbarung, was dazu führen kann, dass die betroffene Person künftig keine Beschäftigung in der betreffenden Branche oder Industrie finden kann; o) vorzeitige Beendigung oder Aufhebung eines Vertrags über die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen; p) Entzug einer Lizenz oder Genehmigung; q) Aufforderung zur Unterziehung psychiatrischer oder medizinischer Untersuchungen.



Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell der GNV S.p.A.

„Whistleblowing-Meldungen“, die die vom Unternehmen eingerichteten Meldekanäle und deren Funktionsweise, die relevanten Meldungen und die Personen, die diese vornehmen dürfen, die Zuständigkeit und die Modalitäten für die Bearbeitung der auf die Meldungen folgenden Analyse- und Untersuchungsmaßnahmen sowie die entsprechenden Fristen, die Maßnahmen zum Schutz des Hinweisgebers und die Bedingungen für die Vornahme externer Meldungen und/oder die öffentliche Bekanntmachung regelt.

Das Unternehmen erstellt eine spezielle Informationsbroschüre für Dritte, die in einem eigens dafür vorgesehenen Bereich der Unternehmenswebsite veröffentlicht wird.