

Gesetz 190/2012

Antikorruptionsplan und Bericht

Enerpass Konsortial GmbH

(genehmigt vom Verwaltungsrat am 13.12.2024)

Am 6. November 2012 wurde das Gesetz Nr. 190 „Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione“ (Bestimmungen zur Vorbeugung und zur Bekämpfung der Bestechung und der Rechtswidrigkeit in der öffentlichen Verwaltung) erlassen. Zentrale Maßnahmen zur Vorbeugung sieht der Gesetzgeber in der Ernennung eines Antikorruptionsbeauftragten, der Erstellung eines dreijährigen Antikorruptionsplans und der Abfassung eines jährlichen Berichts.

Mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 07.06.2018 ist unterfertiger Franz Schwenbacher zum Antikorruptionsbeauftragten (Responsabile della prevenzione della corruzione) ernannt worden. Gemäß Legislativdekret Nr. 33 vom 14.03.2013, Art. 43 wurde er auch zum Beauftragten für die Transparenz (Responsabile per la trasparenza) ernannt.

In diesem Kontext sind seine wesentlichen Aufgaben:

- den Entwurf eines Antikorruptionsplans auszuarbeiten;
- das Korruptionsrisiko der einzelnen Prozesse in der Organisationseinheit abzuwägen;
- für den Informationsfluss und die Weiterbildung der Mitarbeiter bzgl. der Vermeidung von Korruptionsrisiken zu sorgen;
- die Wirksamkeit und Tauglichkeit des Antikorruptionsplans regelmäßig zu überprüfen;
- Änderungen am Antikorruptionsplan vorzuschlagen.

Im vorliegenden Antikorruptionsplan 2025 - 2027 und Jahresbericht zum 13.12.2024 wird der Begriff Korruption in einem umfassendem Sinn verstanden:

als Missbrauch eines Mitarbeiters der Enerpass im Rahmen seiner laut Stellenprofil ausgeübten Tätigkeit zur Erreichung persönlicher Vorteile.

Sein Zweck liegt demnach in der Ermittlung von Tätigkeiten innerhalb der Enerpass, die einem höheren Korruptionsrisiko ausgesetzt sind sowie der Benennung von Maßnahmen der Vorbeugung und Kontrolle, um dieses potentielle Korruptionsrisiko zu minimieren.

Erster Schritt der Antikorruptionsmaßnahmen war eine Erhebung aller relevanten Arbeitsprozesse, die im Frühjahr 2016 zusammen mit dem gesamten Mitarbeiterstab durchgeführt wurde.

Als Ergebnis soll eine aktualisierte Tabelle bezüglich der Risikobewertung aufliegen, welche den Grad der Korruptionsanfälligkeit in der Enerpass einschätzt und die gefährdeten Bereiche benennt. Es ist festzuhalten, dass aufgrund der spezifischen Aufgaben der Enerpass weite Teile ihrer Tätigkeit und das gesamte Personal (das aus 2 Personen besteht) nur einem sehr geringen Korruptionsrisiko ausgesetzt sind.

Nach 2016 wurden folgende Anpassungen des Organisationmodells gemäß GvD 231/2001 von RA Karin Ambach vorgenommen:

REVISION 01

Anpassung aufgrund der neuen Anac-Richtlinien

Genehmigung vom VR am 15.03.2019

REVISION 02

Anpassung aufgrund der Einführung der Steuervergehen

Genehmigung vom VR am 17.06.2020

REVISION 03

Anpassung aufgrund Einfügung weiterer Vergehen in den Straftatenkatalog des GvD231/2001

Genehmigung vom VR am 15.12.2020

REVISION 04

Überarbeitung | Aktualisierung im Hinblick des Whistleblowing des GvD231/2001

Genehmigung vom VR am 13.12.2024

Gleichzeitig wird auch das operative Protokoll für das Whistleblowing vom VR genehmigt, welches die konkrete Umsetzung des GvD 24/2023 darstellt: das GvD hat das Whistleblowing erweitert

und genauer geregelt. Es ist nun noch genauer geregelt, welchen Schutz Hinweisgeber erhalten, wenn sie illegale/unerlaubte Vorgänge melden (man nimmt ausdrücklich vollinhaltlich Bezug auf das neue Reglement).

Zudem ist zu erwähnen, dass sich die Enerpass bereits im Zuge der Ausarbeitung eines Organisations- und Verwaltungsmodells gemäß GvD 231/2001 mit dem Thema Korruption im weitesten Sinne befasst hat und die Mitarbeiter und Organe der Enerpass bei Annahme des Modells an einer Schulung zum Thema GvD 231/2001 teilgenommen haben. In diesem Zusammenhang wurden auch die Korruptionsvergehen ausdrücklich erörtert.

Im Zusammenhang mit der Annahme des Modells 231 wurde zudem ein Ethikkodex erlassen, welcher aktuell ebenfalls den neuen ANAC-Richtlinien angepasst ist, welcher die wichtigsten Verhaltensregeln für Mitarbeiter regelt, mit besonderem Augenmerk auf die Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung und den Umgang mit Geschenken und benefits.

Gemäß Gesetz Nr. 190 vom 6.11.2012 sind folgende Bereiche besonders zu berücksichtigen:

- 1) Genehmigungen und Konzessionen
- 2) Vergaben und Aufträge
- 3) Gewährung von Beiträgen oder anderen Zulagen finanzieller Natur oder mit vermögensrechtlichem Inhalt an Privatpersonen, privaten oder öffentlichen Körperschaften
- 4) Personalaufnahmen

1 (Genehmigungen und Konzessionen)

Die Enerpass Konsortial GmbH ist der größte Erzeuger von grünem Strom im Passeiertal. Die Tätigkeit als solche betrifft somit in keinsten Weise die Vergabe von Genehmigungen und Konzessionen.

Enerpass ihrerseits hat für die Ausübung der Tätigkeit Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung im Zusammenhang mit Genehmigungen und Konzessionen.

Diesbezüglich hält man sich – wie bei allen Kontakten mit der öffentlichen Verwaltung – an die Vorgaben des „Modells 231“ und des Ethikkodexes (falls möglich finden alle Treffen in Anwesenheit von 2 Personen statt; sämtliche Prozesse sind verschriftlicht).

Für Anträge für Konzessionen ist zudem meistens ein Auftrag an externe Berater vorgesehen.

2) Vergaben und Aufträge

Gemäß entsprechendes internes Regelwerk bestätigt vom Verwaltungsrat mit Beschluss vom 25.03.2015 und vom 28.07.06 (Bankvollmacht für Schwienbacher Franz) werden lediglich Vergaben und Aufträge bis zu 5.000,00 Euro von beauftragten leitenden Mitarbeitern direkt vergeben und für jene Schwellenwerte des Präsidenten gelten die Statuten der Enerpass.

Grundsätzlich erfolgen somit alle relevanten Vergaben/Aufträge nicht über eine einzige Person, sondern werden vom fünfköpfigen Verwaltungsrat entschieden, welcher jeweils für einen Zeitraum von 3 Jahren ernannt ist und seinerseits der Kontrolle durch den Aufsichtsrat unterliegt.

In einigen Fällen ist aus technischen Gründen nur ein bestimmter Vertragspartner möglich, da keine anderen Unternehmen die notwendigen Leistungen erbringen können.

3) Gewährung von Beiträgen oder anderen Zulagen finanzieller Natur oder mit vermögensrechtlichem Inhalt an Privatpersonen, privaten oder öffentlichen Körperschaften

Enerpass hat sich bewusst dafür entschieden, kein Sponsoring und auch keine Werbung zu machen.

Bei Gewährung finanzieller Beihilfen an Enerpass, wie etwa jenen seitens der Provinz Bozen gilt, dass diese Beiträge erst ausgezahlt werden, nachdem die gesamte Akte abgeschlossen ist (also nach Erhalt der bereits bezahlten Rechnungen).

4 (Personalaufnahme)

Die Personalaufnahme ist generell korruptionsanfällig. Enerpass verfügt jedoch aktuell nur über 2 Mitarbeiter. Es werden auch keine Praktikastellen oder ähnliches vergeben.

In Anbetracht der geringen Anzahl der Mitarbeiter ist die Rotation des Personals nicht möglich. Aufgrund der insgesamt geringen Korruptionsgefahr ist dies keineswegs als problematisch einzustufen. Alle Neueinstellungen, Ersatzstellen oder Projektstellen erfolgen in Zukunft über Wettbewerbe.

Zusammenfassend wurden somit folgende Maßnahmen zur Vorbeugung von Korruption getroffen:

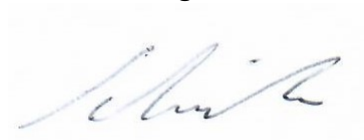
- a) Einhaltung des Verwaltungsmodells gemäß Gvd 231/2001;
- b) Sensibilisierung der Mitarbeiter
- c) Schulung Gvd 231/2001;
- d) Einhaltung des Ethikkodexes: dieser bildet die Grundlage der Verhaltensregeln nach innen und außen. *(Das Dokument wurde allen Mitarbeitern, Mitgliedern des Verwaltungs- und Aufsichtsrates ausgehändigt und auf der Homepage der Enerpass veröffentlicht).*

Zudem werden folgende Maßnahmen getroffen:

- Allen Mitarbeitern wird der vorliegende Antikorruptionsplan und Jahresbericht zur Kenntnis gebracht;
- Alle Mitarbeiter werden verpflichtet, die eigene Tätigkeit dem vorliegenden Antikorruptionsplan anzupassen; eine Nichteinhaltung der Maßnahmen des vorliegenden Plans von Seiten der Mitarbeiter zieht ein Disziplinarverfahren nach sich, wie im Absatz 14 Art. 1 des Gesetzes 190/2012 angeführt;
- Alle Mitarbeiter werden aufgefordert, eventuelle mit Korruption verbundene Ereignisse dem Antikorruptionsbeauftragten mitzuteilen;
- Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, ihre eigene Tätigkeit möglichst wirksam, effizient, wirtschaftlich, produktiv, transparent und vollständig auszuführen. Grundlage für das Verhalten der Mitarbeiter ist der "Ethikkodex" vom 04.11.2015 (wird derzeit überarbeitet);
- Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, an eventuellen Fortbildungen teilzunehmen;
- Der vorliegende Antikorruptionsplan und Jahresbericht wird auf der Homepage der Enerpass veröffentlicht.

St. Martin in Passeier, den 13. Dezember 2024

Der Beauftragte



Franz Schwenbacher