DOKUMENT

1

Integrales System zur Prävention und zum Management von rechtlichen und strafrechtlichen Risiken (Integrales Compliance-Modell)

ALLGEMEINE RICHTLINIE BEZÜGLICH DER UNTERNEHMENS-COMPLIANCE

Ausgearbeitet von HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L. Datum 06.05.2024
Genehmigt von FORMACIÓN EMPRESARIAL DUAL ALEMANA Version 1

1. ALLGEMEINE RICHTLINIE BEZÜGLICH DER UNTERNEHMENS-COMPLIANCE

1.1 EINLEITUNG

1.2 UMFANG DER RICHTLINIE BEZÜGLICH DER UNTERNEHMENS-COMPLIANCE

1.3 INHALT DES ORGANISATIONS- UND MANAGEMENTMODELLS (INTEGRALES COMPLIANCE-MODELL)

1.4 ORGAN ZUR ÜBERWACHUNG DER FUNKTION UND EINHALTUNG DES MODELLS

1.5 BEITRAG ZUR DURCHSETZUNG EINER KULTUR DER COMPLIANCE IM BEZIEHUNGSUMFELD

1.6 GENEHMIGUNG UND GELTUNGSBEGINN

ANHANG 1 Briefvorlage zum Beginn der Kommunikation mit dem Umfang des sozialen Bereichs

1.1 EINLEITUNG

1.1.1 Compliance

Juristische Personen haben den berechtigten Anspruch, langfristig Beschäftigung, Wohlstand und soziales Wohlergehen zu schaffen, also langfristigen Erfolg zu erzielen. Um dies zu erreichen, müssen sie eine Kultur der Integrität und Compliance aufrechterhalten und die Bedürfnisse und Erwartungen der an ihrer Entwicklung interessierten Parteien berücksichtigen, d. h. der Gruppen, mit denen sie direkt oder indirekt in Beziehung stehen, was wir den Umfang des sozialen Bereichs der Einrichtung nennen möchten.

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften (Compliance) in einer juristischen Person besteht in der Festlegung angemessener und ausreichender Richtlinien und Verfahren, um sicherzustellen, dass sie und alle ihre Mitglieder (Eigentümer, Administratoren, Direktoren, Angestellte, Mitarbeiter, Partner, Kunden, Lieferanten und andere verbundene natürliche oder juristische Personen) ihren gesetzlichen, behördlichen und normativen Verpflichtungen in allen administrativen, zivil- und strafrechtlichen Bereichen nachkommen.

Ein effektives und kostengünstiges Compliance-Management-System, das die gesamte juristische Person abdeckt, ermöglicht es ihr, ihr Engagement für die eindeutige Einhaltung von Gesetzen, Verfügungen und Vorschriften sowie von guten Corporate-Governance-Standards, Best Practices, Ethik und Erwartungen der Gemeinschaft im Allgemeinen unter Beweis zu stellen.

Der angemessene Ansatz einer jeden Organisation für eine Compliance-Kultur besteht darin, dass ihre Hauptverantwortlichen die Grundwerte und allgemein anerkannten Standards der Unternehmensführung, der Ethik und der Beziehungen zur Gemeinschaft anwenden. Ob eine Organisation in diesem Sinne Compliance im Verhalten der Menschen verinnerlicht, die für sie arbeiten und mit ihr zusammenarbeiten, hängt im Wesentlichen von ihren Hauptverantwortlichen ab und davon, ob die Maßnahmen, die konformes Verhalten fördern, akzeptiert werden.

1.1.2 Strafrechtliche Compliance

In dem Kontext, in dem die Aktivitäten einer Organisation durchgeführt werden, und zusätzlich zu den oben genannten Verstößen können in ihrem Namen, in ihrem Auftrag und zu ihrem direkten oder indirekten Nutzen Straftaten von Personen begangen werden, die zum oben genannten Umfang des sozialen Bereichs der Organisation gehören.

Die Organisation kann durch die Etablierung der oben genannten Organisationskultur der Compliance erheblich dazu beitragen, das Risiko solcher Verhaltensweisen zu vermeiden oder zumindest zu verringern.

Das Auftreten kriminellen Verhaltens bei der Entwicklung der eigenen Aktivitäten der Organisation führt nicht nur zu einer negativen Differenzierung gegenüber den übrigen Betreibern, die die Einhaltung der Gesetze respektieren, sondern untergräbt auch die Grundlagen einer guten Unternehmensführung und gefährdet insbesonders geschützte

Rechtsgüter.

Daher stellt die Zustimmung zu, die Ermöglichung oder die Förderung der Entwicklung strafbaren Verhaltens innerhalb der Organisation ein spezifisches Verbrechen der Organisation dar, das die Wirtschaftstätigkeit beeinträchtigt und der Gesellschaft als Ganzes schadet.

Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber in unserem Rechtssystem eine Regelung strafrechtlicher Sanktionen für Organisationen (juristische Personen und Organisationen ohne Rechtspersönlichkeit) mit Weiterentwicklung für juristische Personen eingeführt. So legt das Organgesetz 5/2010, das das Organgesetz 10/1995 vom 23. November 1995 des Strafgesetzbuchs ändert, nicht nur die auf juristische Personen anwendbaren Straftaten und deren Anforderungen fest, sondern verweist auch auf die Einführung von Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen zu seiner Verhinderung und Aufdeckung, als ausdrückliche Grundlage für eine Milderung seiner strafrechtlichen Verantwortlichkeit. Diese Regelung wurde durch das Organgesetz 1/2015 vom 30. März 2015 reformiert, das wiederum das Organgesetz 10/1995 des Strafgesetzbuches änderte, und das strafrechtliche Haftungssystem juristischer Personen in Spanien ausführlicher spezifizierte und die Anforderungen an die Management- und Kontrollsysteme detailliert festlegt, die es der juristischen Person ermöglichen, ihre Sorgfalt im Bereich der Kriminalprävention und -aufdeckung nachzuweisen und sich somit von der strafrechtlichen Haftung zu befreien.

Daher muss eine für solche Zwecke sensibilisierte Organisation über ein Managementsystem verfügen, das es ihr ermöglicht, ihre Ziele und ihr Engagement für Integrität zu erreichen. Die Richtlinien, Ziele, Prozesse und Verfahren bilden den Kern eines Managementsystems zur Prävention, Erkennung und Bewältigung rechtlicher und strafrechtlicher Risiken, die innerhalb der Organisation bestehen können, um mögliche wirtschaftliche Schäden, Beeinträchtigung der Reputation oder andere Schäden zu vermeiden.

1.2 UMFANG DER RICHTLINIE BEZÜGLICH DER UNTERNEHMENS-COMPLIANCE

FORMACIÓN EMPRESIAL DUAL ALEMANA FEDA-MADRID (Deutsche duale Berufsausbildung FEDA-Madrid; im Folgenden FEDA) hat im Bewusstsein aller oben genannter Punkte eindeutig ein integrales System zur Prävention und zum Management rechtlicher und strafrechtlicher Risiken (Integrales Compliance-Modell) implementiert, einschließlich derjeniger Risiken, die zur zivilrechtlichen Haftung von FEDA und ihrer Administratoren als auch zur strafrechtlichen Haftung der letzteren sowie zur strafrechtlichen Haftung von FEDA selbst für Straftaten, die von Personen begangen werden, die zum Umfang des sozialen Bereichs von FEDA gehören, führen können, im Einzelnen:

a) durch die gesetzlichen Vertreter oder durch diejenigen, die befugt sind, im Namen von FEDA Entscheidungen zu treffen oder interne Organisations- und Kontrollbefugnisse innehaben, im Namen oder im Auftrag von FEDA und zum direkten oder indirekten Nutzen von FEDA;

b) durch diejenige, die der Autorität der im vorherigen Abschnitt genannten natürlichen Personen unterliegen und aufgrund ihrer Befugnisse in der Lage waren, die kriminellen Handlungen im Rahmen sozialer Aktivitäten und auf Rechnung und zum direkten oder indirekten Nutzen von FEDA zu begehen, aufgrund der schwerwiegenden Verletzung der Aufsichts-, Überwachungs- und Kontrollpflichten der oben genannten Personen.

Ausgenommen sind daher solche Verhaltensweisen, die aufgrund der Organisationsstruktur von natürlichen Personen im sogenannten Umfang des sozialen Bereichs von FEDA zu ihrem ausschließlichen und eigenen Nutzen oder zum Nutzen Dritter durchgeführt werden und ungeeignet sind, für FEDA irgendeinen direkten oder indirekten Vorteil zu erbringen.

Und diese Verpflichtung basiert auf dem Inhalt von Punkt 4 des Rundschreibens 1/2016 der Generalstaatsanwaltschaft vom 22. Januar 2016 über die strafrechtliche Haftung juristischer Personen, in dem es heißt, dass juristische Personen des öffentlichen Rechts von der strafrechtlichen Haftung ausgenommen sind, was bedeutet, dass davon ausgegangen werden muss, dass die Ausübung öffentlicher Hoheits- oder Verwaltungsbefugnisse von der Strafbarkeit ausgenommen ist, eine Befreiung, die nicht auf Einrichtungen mit privatem Vereinscharakter wie Berufsverbände, Handelksammern, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, politische Parteien usw. anwendbar ist.

Diese Auslegung steht voll und ganz im Einklang mit allen Rahmenbeschlüssen und Branchenrichtlinien, die lediglich Staaten, öffentliche Einrichtungen in Ausübung ihrer hoheitlichen Befugnisse und öffentliche internationale Organisationen vom Konzept der strafrechtlich verantwortlichen juristischen Person ausschließen.

Damit angesichts dessen dieses integrale Compliance-Modell die Wirkung einer der Grundlagen der Befreiung von der strafrechtlichen Haftung für FEDA (Artikel 31 bis, Abschnitte 2 und 4, des Strafgesetzbuchs) entfalten kann, muss es vor der Begehung einer Straftat vom Verwaltungs- und Leitungsorgan von FEDA verabschiedet und wirksam umgesetzt werden, einschließlich geeigneter Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen, um Straftaten gleicher Art zu verhindern oder das Risiko ihrer Begehung erheblich zu verringern.

Darüber hinaus (gemäß demselben Artikel 31bis, Abschnitt 5, des Strafgesetzbuches) muss dieses Modell die folgenden Anforderungen erfüllen:

1. Es muss diejenigen Tätigkeiten identifizieren, in deren Rahmen die zu verhindernden Straftaten begangen werden können.

2. Es muss Protokolle oder Verfahren festlegen, die die Prozesse der Willensbildung der juristischen Person, der Annahme von Entscheidungen und der Ausführung derselben konkretisieren.

3. Es muss angemessene Modelle zur Verwaltung finanzieller Ressourcen enthalten, um der Begehung von zu verhindernden Straftaten vorzubeugen.

4. Es muss die Verpflichtung enthalten, diejenige Stelle über mögliche Risiken und Nichteinhaltungen zu informieren, die für die Überwachung des Betriebs und die Beobachtung des Präventionsmodells zuständig ist.

5. Es muss ein Disziplinarsystem einführen, das die Nichteinhaltung der im Modell festgelegten Maßnahmen angemessen sanktioniert.

6. Es muss eine regelmäßige Überprüfung des Modells und eine eventuelle Änderung desselben beinhalten, wenn relevante Verstöße gegen seine Bestimmungen festgestellt werden oder wenn Änderungen in der Organisation, in der Kontrollstruktur oder in der durchgeführten Tätigkeit auftreten, die dies erforderlich machen.

Angesichts dessen lässt sich die FEDA-RICHTLINIE bezüglich der Unternehmens-Compliance wie folgt zusammenfassen:

a) Nulltoleranz gegenüber der Nichteinhaltung der sie betreffenden Gesetze, Verfügungen und Vorschriften.

b) Nulltoleranz gegenüber der Nichteinhaltung von Verhaltensvorschrfiten, die in ihrem Ethikkodex enthalten sind, welcher Teil ihres Integralen Systems zur Prävention und Verwaltung rechtlicher und strafrechtlicher Risiken (Integrales Compliance-Modell) ist.

c) Nulltoleranz gegenüber der Begehung von Verbrechen innerhalb der Organisation.

1.3 INHALT DES ORGANISATIONS- UND MANAGEMENTMODELLS (INTEGRALES COMPLIANCE-MODELL)

Das integrale System zur Prävention und zum Management rechtlicher und strafrechtlicher Risiken (integrales Compliance-Modell) basiert auf den Gesetzen, Verfügungen und allgemeinen Vorschriften zu Arbeits- und Sozialversicherung, zu Handel und Buchhaltung, Steuern, Prävention von Berufsrisiken, Schutz personenbezogener Daten, Geldwäsche, Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung, Behinderung, Gleichstellung usw. sowie gegebenenfalls den spezifischen industriellen, ökologischen und branchenbezogenen Angelegenheiten, die für FEDA relevant sein könnten.

Darüber hinaus basiert das integrale Compliance-Modell auch auf dem Inhalt des Kapitalgesellschaftengesetzes, des Strafgesetzbuchs (Artikel 31 bis und Artikel 129), des Rundschreibens 1/2016 der Generalstaatsanwaltschaft, der Norm ISO 37301 (Compliance-Management-Systeme), der Norm UNE 19601 (Strafrechtliche Compliance-Management-Systeme) und der Norm UNE 19602 (Steuerrechtliche Compliance-Management-Systeme).

Angesichts dessen sind die im Vorgängermodell erstellten Dokumente, die die Grundlage der FEDA-Richtlinie bilden und ein Schlüsselelement für deren Befreiung von der strafrechtlichen Verantwortung sind, folgende:

Dokument 1: Allgemeine Richtlinie zur Unternehmens-Compliance

Dokument 2: Aktivitätsplanung

Dokument 3: Identifizierung rechtlicher und strafrechtlicher Risiken

Dokument 4: Bewertung rechtlicher und strafrechtlicher Risiken

Dokument 5: Handbuch zur Verhinderung rechtlicher und strafrechtlicher Risiken

Dokument 6: Schaffung des Aufsichtsgremiums für den Betrieb und die Einhaltung des Modells

Dokument 7: Ethikkodex

Dokument 8: Kommunikationsplan

Dokument 9: Internes Informationssystem und Beschwerdekanal. Disziplinarsystem

Dokument 10: Schulungsplan

Dokument 11: Nachweisaufzeichnung und Compliance-Indikatoren

Dokument 12: Modellüberprüfung

Im Rundschreiben 1/2016 der Generalstaatsanwaltschaft vom 22. Januar 2016 wird in Punkt 5.4 darauf hingewiesen, dass juristische Personen auf die Auslagerung der verschiedenen Aktivitäten zurückgreifen können, die die Funktion zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften angibt.

Zur Unterstützung und Beratung bei der Gestaltung, Ausarbeitung und Umsetzung der Inhalte des Vorgängermodells greift FEDA auf die Hilfe von HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L. zurück, einem Beratungsunternehmen, das auf die Gestaltung, Entwicklung und Umsetzung von Systemen zur Prävention und zum Management rechtlicher und strafrechtlicher Risiken von juristischen Personen spezialisiert ist (Unternehmens-Compliance bzw. Integrale Compliance).

1.4 ORGAN ZUR ÜBERWACHUNG DER FUNKTION UND EINHALTUNG DES MODELLS

Ein weiteres Grundelement für die Anerkennung der Befreiung von der Strafbarkeit von FEDA ist die Existenz eines Überwachungsorgans für die Funktion und die Befolgung des Organisations- und Management-Modells für die Unternehmens-Compliance.

Tatsächlich verweist das spanische Organgesetz 1/2015 vom 30. März 2015, das das Organgesetz 10/1995 vom 23. November 1995 des Strafgesetzbuchs abändert, in Artikel 31

bis, Absatz 2, auf die Existenz eines Organs der juristischen Person mit autonomen Initiativ- und Kontrollbefugnissen oder mit der gesetzlichen Befugnis zur Überwachung der Wirksamkeit der internen Kontrollen der juristischen Person, das die Funktion und die Einhaltung des implementierten Organisations- und Managementmodells überwacht.

In eben diesem Artikel 31 bis wird in Absatz 3 festgelegt, dass bei kleinen juristischen Personen die unter Bedingung 2 in Absatz 2 genannten Aufsichtsfunktionen direkt vom Verwaltungs- und Leitungsorgan übernommen werden können.

Zu diesem Zweck gelten als kleine juristische Personen diejenigen, die gemäß den geltenden Rechtsvorschriften berechtigt sind, verkürzte Gewinn- und Verlustrechnungen vorzulegen (*).

(*) Derzeit sind dies Unternehmen, die in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren mindestens zwei der folgenden drei Umstände erfüllen:

a) Die Summe der Vermögensgegenstände übersteigt nicht 11.400.000 €.

b) Der Nettobetrag des Jahresumsatzes übersteigt nicht 22.850.000 €.

c) Die durchschnittliche Zahl der im Laufe des Jahres beschäftigten Arbeitnehmer überschreitet nicht 250.

In dieser Angelegenheit hat FEDA trotz Einhaltung der vorherigen Anforderungen beschlossen, ein Aufsichts- und Kontrollorgan einzurichten.

Das oben genannte Aufsichts- und Kontrollorgan, dessen Einrichtung und Konstituierung in Dokument 6 des integralen Compliance-Modells festgelegt wird, verfügt über ein eigenes Betriebsprotokoll und wird bei seiner Verwaltung durch das Beratungsunternehmen HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L. beraten und unterstützt.

1.5 BEITRAG ZUR DURCHSETZUNG EINER KULTUR DER COMPLIANCE IM BEZIEHUNGSUMFELD

FEDA schätzt im Rahmen seines oben genannten Engagements für integrale und verantwortungsvolle Managementmodelle die Existenz von Organisations- und Managementmodellen für die Unternehmens-Compliance bei seinen Mitarbeitern, Kunden und Zulieferern sehr positiv ein, wobei diese Variable einen Bestandteil des Bewerbungsprozesses und der Auswahl letzterer darstellt.

Auf diese Weise trägt FEDA zur Ausweitung der Compliance-Kultur in seinem Beziehungsumfeld bei.

1.6 GENEHMIGUNG UND GELTUNGSBEGINN

Die ALLGEMEINE RICHTLINIE VON FEDA IN BEZUG AUF UNTERNEHMENS-COMPLIANCE wurde vo seinem Verwaltungs- und Leitungsorgan (Vorstand) genehmigt und tritt am Tag der Genehmigung in Kraft.

ANHANG 1

Briefvorlage zum Beginn der Kommunikation mit
dem Umfang des sozialen Bereichs

FORMACIÓN EMPRESARIAL DUAL ALEMANA (FEDA)

Madrid, ____. _____ 2024

An alle Mitglieder des sozialen Umfelds von FEDA

Im Rahmen seines eindeutigen Bekenntnisses zum verantwortungsvollen und integralen Management hat FEDA eine Richtlinie zur Unternehmens-Compliance (Auflagenerfüllung) erstellt, die auf der Existenz eines Organisations- und Managementmodells zur Verhinderung rechtlicher und strafrechtlicher Risiken sowie eines Aufsichtsorgans für den Betrieb und die Einhaltung des Vorläufermodells basiert.

Dies alles stützt sich auf der Grundlage der rechtlichen, regulatorischen und normativen Grundlagen, die die zivil- und strafrechtliche Verantwortung ihrer Administratoren und Direktoren sowie von FEDA selbst im Fall der Nichteinhaltung dieser Vorschriften festlegen.

Im Falle strafrechtlicher Verantwortlichkeiten von FEDA können diese gemäß dem geltenden Strafgesetzbuch auf der Begehung von Straftaten durch die Administratoren und Direktoren von FEDA beruhen, sofern diese im Namen oder im Auftrag von FEDA und zum direkten oder indirekten Nutzen der Schule durch sie oder ihre Arbeitnehmer und Mitarbeiter bei sozialen Aktivitäten und auf Rechnung und zum direktem oder indirektem Nutzen von FEDA ausgeübt wurden, und aufgrund der schwerwiegenden Verletzung der Aufsichtspflichten durch die Administratoren und Direktoren bei der Überwachung und Kontrolle ihrer Aktivitäten.

Das oben genannte Organisations- und Managementmodell besteht aus 12 Dokumenten, nämlich:

Dokument 1:	Allgemeine Richtlinie zur Unternehmens-Compliance
Dokument 2:	Aktivitätsplanung
Dokument 3:	Identifizierung rechtlicher und strafrechtlicher Risiken
Dokument 4:	Bewertung rechtlicher und strafrechtlicher Risiken
Dokument 5:	Handbuch zur Verhinderung rechtlicher und strafrechtlicher Risiken
Dokument 6:	Schaffung des Aufsichtsgremiums für den Betrieb und die Einhaltung des Modells
Dokument 7:	Ethikkodex
Dokument 8:	Kommunikationsplan
Dokument 9:	Beschwerdekanal und Disziplinarsystem
Dokument 10:	Schulungsplan
Dokument 11:	Nachweisaufzeichnung und Compliance-Indikatoren
Dokument 12:	Modellüberprüfung

Auf der Grundlage der für diesen Zweck geltenden Gesetzgebung wurde ein Aufsichtsorgan für den Betrieb und die Einhaltung des Vorgängermodells geschaffen.

Für den Entwurf, die Entwicklung und die Umsetzung des vorherigen Modells lässt sich FEDA von HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L. beraten, einem unabhängigen, spezialisierten Beratungsunternehmen, das sich ausschließlich dieser Angelegenheit widmet.

Die oben genannte Umsetzung wird in den nächsten vier Monaten mit regelmäßigen Überprüfungen erstellt, für die wir Sie um Ihre Mitarbeit bitten.

Zu dieser ersten Kommunikation werden in den Momenten, in denen verschiedene Elemente davon umgesetzt werden, weitere hinzugefügt, die alle Teil des diesbezüglichen Kommunikationsplans sind und den Schulungsplan zu diesem Thema hervorheben, der in den kommenden Monaten auf allen Ebenen von FEDA umgesetzt werden soll.

Der FEDA-Verwaltungsrat ist voll und ganz davon überzeugt, dass diese Initiative allen Gruppen, mit denen wir direkt oder indirekt interagieren, Vorteile bringen wird, sodass alle davon profitieren werden.

Wir danken Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und verbleiben mit herzlichen Grüßen,

gez. _____