



## THEMA: DIE AKTUELLEN „HOT ISSUES“ AUS DER COMPLIANCE

*Referent: Mirko Haase (Regional Compliance Officer bei General Motors und Präsident des Berufsverbands der Compliance Manager).*

### ANLASS UND ZIELSETZUNG DER SCORECARD

Definition und Umfang von Compliance seien in den vergangenen Jahren durch unterschiedlichste Faktoren stark beeinflusst worden, so Haase. Ursprünglich dominierten vor allem Themen wie Korruptionsprävention und Kartellrecht das Aufgabenspektrum der Compliance-Ressorts. Je nach Geschäftsfeld sei die Liste der Themen, die in der heutigen Compliance-Abteilung behandelt werden, deutlich länger geworden. So gehörten mittlerweile Themen wie Datenschutz, Geldwäsche, Sanktionen und Exportkontrolle sowie Betrugsbekämpfung mehr oder weniger zum Standard. Auch jüngere Kapitalmarktregelungen wie die Finanzmarkt-Richtlinien MiFIDII/MiDIR und MAR und die Richtlinie über strafrechtliche Sanktionen bei Marktmanipulation seien hier beispielhaft erwähnt.

Insbesondere in den vergangenen Monaten sei zudem deutlich geworden, dass es nicht mehr ausreiche, sich als Compliance-Verantwortlicher auf rechtliche Themengebiete zu beschränken. Wer hätte vor September 2015 geahnt, dass das nächste große Compliance-Thema die Nichteinhaltung von Fahrzeuggrenzwerten oder die Diskussion zu Abschaltvorrichtungen in der Motorsteuerung bei Volkswagen sein würde. Ebenso würden mittlerweile rechtlich zwar zulässige, aber ethisch fragwürdige Steueroptimierungsmodelle oder die mehr oder weniger legale Einrichtung von Unternehmensniederlassungen in Panama als Compliance-Themen eingeordnet. Die jüngsten Skandale zeigten, dass die berechtigten Erwartungshaltungen der verschiedenen Stakeholder – also der Anspruchsgruppen – zukünftig den Maßstab für gute Compliance bildeten. Die Frage „Welchen Maßstab würden Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter, Verbände etc. anlegen, wenn sie von einem bestimmten Sachverhalt erfahren?“ sei somit zwingend geworden und wesentlicher Bestandteil einer Compliance 2.0-Risikoanalyse.

Eng verwoben mit den Erwartungshaltungen der Stakeholder sind laut Haase auch das Verhalten der Wettbewerber eines Unternehmens und das damit verbundene indirekte Festlegen von Compliance-Standards. Setze ein Mitbewerber weit höhere Compliance-Grundsätze an als das eigene Unternehmen, würde dadurch unter Umständen ein neuer Maßstab für die Bewertung von Compliance-Fällen gesetzt. Aus der Lücke zwischen diesem Niveau und dem Compliance-Management-System des eigenen Unternehmens ergebe sich gegebenenfalls sogar ein erhöhtes Risiko einer Pflichtverletzung. Denn das, was Legislative und Judikative als zwingenden rechtlichen Rahmen festgelegt haben, bilde nach dieser Ansicht lediglich die Untergrenze zur Beurteilung von Compliance-Pflichtverletzungen. Aus dem Versuch, diese Compliance-Pflichtverletzungsfälle zu vermeiden, könnte sich in der Folge ein „race to the top“ in der Compliance entwickeln. Dieses könne und müsse durch gute und vorausschauende Steuerung durch die Unternehmensleitung und den Aufsichtsrat begleitet werden und erfordere bei den Kontroll- und Managementorganen umfassende Kenntnisse im Bereich Compliance.

### UNTERNEHMENSETHIK KEIN RANDTHEMA MEHR

Während in der Vergangenheit die Unternehmensethik eher als Randthema diskutiert worden sei, sei an den aktuellsten Compliance-Skandalen deutlich geworden, wie gravierend die Folgen unethischen Verhaltens sein können. Im Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer stünde beispielsweise, dass die Compliance-Kultur eines Unternehmens im Wesentlichen durch den gelebten Wertekanon bestimmt würde. Die Compliance-Kultur werde durch das „integre, verantwortungsvolle und werteorientierte Verhalten der Mitglieder des Managements auf allen Managementebenen im Einklang mit den zu beachtenden Regeln“ beeinflusst. Vergleichbare Formulierungen fänden sich ebenfalls in internationalen Regelwerken wie dem UK Bribery Act 2010 oder den U.S. Sentencing Guidelines.

Insgesamt gelte für die Praxis, einen Wertekanon nicht nur in Broschüren zu vertreten, sondern im Sinne einer gelebten Unternehmenskultur umzusetzen, die unethisches Verhalten auf keiner Ebene dulde. Compliance-Verantwortliche, die ethische Standards beziehungsweise deren Durchsetzung im Unternehmen nicht angemessen vorantreiben und ethisches (Unternehmens-)Verhalten auf allen Unternehmensebenen nicht einfordern würden, unterschritten die Anforderungen der hier auszugsweise genannten Standards und Richtlinien. Würden diese von einer Richterschaft im Falle eines Compliance-Vorfalles als sogenannte antizipierte Sachverständigengutachten oder auch nur als Ermessensmaßstäbe herangezogen, so läge in diesem Unterschreiten sehr wahrscheinlich bereits eine Pflichtverletzung im Sinne des § 93 Abs.1 AktG.

## NOTWENDIGE VERBESSERUNGEN BEI DER ORGANISATORISCHEN VERANKERUNG VON COMPLIANCE

In einigen Unternehmen wird das Compliance-Ressort einem Vorstandsmitglied zugeordnet. Vor dem Hintergrund allerdings, dass Compliance als ressortübergreifende Verpflichtung verstanden werden müsse, sei eine solche Zuordnung zu vermeiden. Die Übertragung der Aufgabe an einen Vorstand könne zumindest im Kollegialorgan zur Wahrnehmung führen, es gäbe einen zuständigen Kollegen – analog anderer Funktionen wie dem Einkauf oder dem Vertrieb. Spätestens im Falle von wiederholten Verstößen oder gravierenden Verdachtsmomenten sei es Aufgabe jedes einzelnen Vorstandsmitglieds, auf die Einrichtung eines funktionierenden Compliance-Systems (CMS) hinzuwirken.

Die gebotene strikte Trennung von Überwachenden und Überwachten würde umso schwieriger, wenn der Chief Compliance Officer (CCO) Mitglied im Kollegialorgan der Geschäftsleitung sei. Hinzu komme, dass in der Praxis der CCO seine Zuständigkeiten häufig selbst definiere und bei der dann ebenfalls zu überwachenden Geschäftsleitung für die entsprechenden Ressourcen werben müsse. Das Überwachungsorgan solle dem CCO einen klaren Arbeitsauftrag erteilen, der sich auch in der organisatorischen Verankerung der Funktion ausdrücken müsse. Zum anderen müsse darauf aufbauend der Vorstand die Anforderungen für das CMS an den CCO definieren. Zu den Vorstandsanforderungen zähle die Festlegung von (Compliance-) Unternehmenszielen, die darauf mit dem CCO abgestimmte angewandte Methodik zur Umsetzung und die Planung der notwendigen Ressourcen für das Erreichen der Ziele. Vor dem Hintergrund der Verantwortung des Aufsichtsrats für die Einhaltung von Compliance sei – wenn auch gesellschaftsrechtlich strittig – gegebenenfalls sogar eine noch zu definierende Zuordnung dieser Aufgabe an den Aufsichtsrat als übergeordnete Instanz zu diskutieren.

Abschließend lasse sich laut Haase beobachten, dass die zunehmende Transparenz von bisher rein intern geglaubten Sachverhalten gegenüber den Stakeholdern und die Möglichkeit, Wettbewerber und deren eigens gesetzte Standards vergleichbar zu machen, den Weg für eine Compliance 2.0 ebnen.

*Juli 2016*