

Compliance im Wandel – Handlungsbedarf für die Unternehmen?



Zahlreiche Fälle von Korruption, Preisabsprachen und datenschutzrechtlichen Verstößen von Unternehmen zogen im letzten Jahr heftige fachliche und öffentliche Diskussionen und auch eine verschärfte Rechtsprechung nach sich.

Daneben stellt sich infolge der globalen Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise die Frage, wie sinnhaft und wirksam die interne und externe Unternehmensüberwachung tatsächlich ist.

Gleichzeitig hat der Gesetzgeber mit dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) durch Umsetzung der EU-Prüferrichtlinie eine Reihe von rechtlichen Änderungen zur Rolle und zu den Pflichten von Aufsichtsräten bei der Überwachung der Internen Risikomanagement- und Kontrollsysteme beschlossen.

Auch wenn die Justizminister von Bund und Ländern im Herbst 2009 davon abgesehen haben, Unternehmen gesetzlich zur Einführung eines Compliance-Managementsystems zu verpflichten, kann in der Praxis dessen Fehlen gravierende Folgen für Manager und Aufsichtsorgane nach sich ziehen. Dies bringt das viel zitierte BGH-Urteil vom 17. Juli 2009 zur strafrechtlichen Garantenpflicht des Compliance Officer zum Ausdruck.

Die Mehrheit der Compliance-Verantwortlichen geht davon aus, dass Aufsichtsräte und Wirtschaftsprüfer dem Thema Compliance sowie einem ordnungsgemäß eingerichteten und wirksamen Compliance-Managementsystem zukünftig eine erhöhte Aufmerksamkeit schenken werden.

Um hier mehr Klarheit zu erlangen, hat MAZARS Hemmelrath im Zeitraum Oktober bis Dezember 2009 bei den im deutschen Market notierten Unternehmen eine Umfrage unter Aufsichtsräten, Prüfungsausschussmitgliedern und Compliance-Managern zu deren Rolle und Haftung durchgeführt.

Die Rücklaufquote der Compliance-Manager war für qualifizierte Schlussfolgerungen unzureichend. Wir haben daher aus den erfolgten Rückläufen sowie den Erfahrungswerten aus unserer beruflichen Praxis Thesen aufgestellt. Diese Thesen können für einen Großteil der deutschen Compliance-Abteilungen repräsentativ sein. Zusätzlich geben wir Ihnen in abschließenden Schlussfolgerungen unsere Einschätzung wieder.

Ihr Hubertus Eichler
Geschäftsführender Partner MAZARS Hemmelrath

UMFRAGE – COMPLIANCE IM WANDEL HANDLUNGSBEDARF FÜR UNTERNEHMEN?

These 1

Viele deutsche Konzerne haben keine unabhängige, eigenständig aufgestellte Compliance-Organisation. Die Funktion wird überwiegend von der Rechtsabteilung bzw. von Juristen wahrgenommen.

Nur wenige Unternehmen verfügen derzeit über eine eigene – unabhängige – Compliance-Abteilung. Etwas mehr als die Hälfte der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen hat jedoch Compliance-Manager benannt, die überwiegend der Rechtsabteilung zugeordnet sind. In großen Konzernen ist der Vorstand für die Sicherstellung von Compliance mitverantwortlich.

Erfahrung: Mit einer unabhängigen, klar strukturierten Compliance-Abteilung, die von den anderen Unternehmensfunktionen getrennt ist, lassen sich aus unserer Sicht Interessenkonflikte und das Risiko einer „Selbstprüfung“ vermeiden.

These 2

Die Compliance-Funktion deutscher Konzerne ist meist zentral angesiedelt, es fehlen häufig dezentrale Unterabteilungen für Auslandsstandorte.

Während dezentrale Compliance-Abteilungen bei keinem an unserer Umfrage teilnehmenden kleinen und mittelgroßen Konzern bestehen, ist dies bei 40 Prozent der großen Unternehmen der Fall. Bei Letzteren handelt es sich ausschließlich um Unternehmen mit mehr als 50 Prozent Auslandsumsatz.

Kommentar: Wir raten Unternehmen, die einen Großteil ihrer Geschäftsaktivitäten im Ausland realisieren, auch das Compliance-Management organisatorisch und geografisch entsprechend auszurichten.

These 3

Es gibt grundsätzlich keine einheitliche Berichtslinie der Compliance-Funktion innerhalb der Konzerne.

Unsere Umfrage ergab, dass zumeist entweder dem kaufmännischen Vorstand, dem Vorstandsvorsitzenden oder dem Gesamtvorstand berichtet wird. Eine unmittelbare Berichterstattung an den Aufsichtsrat und/oder Prüfungsausschuss kommt – insbesondere in Sonderfällen – vergleichsweise häufig vor. Turnusmäßig stimmt sich der Compliance-Bereich intern z. B. mit der Internen Revision, der Rechtsabteilung und dem Risikomanagement ab. Darüber hinaus werden die Compliance-Manager in den meisten Unternehmen stets hinzugezogen, wenn unternehmensinterne oder -externe Veränderungsprozesse anstehen.

Bei großen Konzernen berichtet der Leiter Compliance zudem regelmäßig an ein gesondert hierfür eingerichtetes Corporate Compliance Committee.

Best Practice: Die Einrichtung eines Compliance Committee, bestehend z. B. aus Mitgliedern des Vorstands, des Corporate Compliance Office, der Rechts- und Personalabteilung, des Vertriebs und der Internen Revision, bietet sich aus unserer Sicht ab einer entsprechenden Unternehmensgröße an. Ebenso sollte eine unmittelbare Möglichkeit, an den Aufsichtsrat zu berichten, eingeräumt werden.

These 4

Nur 20 Prozent der Unternehmen haben bei der Organisation des Compliance-Managementsystems ein strukturiertes Vorgehen gewählt bzw. diesem ein anerkanntes Rahmenkonzept zugrunde gelegt.

Bei den gut strukturierten Unternehmen handelt es sich um mittelgroße, international tätige Konzerne. Das zugrunde gelegte Rahmenkonzept war dabei ausschließlich COSO.

These 5

Die Mehrheit der Unternehmen hat ein Verfahren zur systematischen Risikoerkennung und -berichterstattung in Bezug auf erkannte Compliance-Risiken implementiert. Demgegenüber fehlen Verfahren zur Identifizierung der wesentlichen Regelungsbereiche, um die Vollständigkeit der Compliance-Maßnahmen sicherzustellen.

Gut zwei Drittel der an unserer Umfrage teilnehmenden Compliance-Verantwortlichen gaben an, ein Verfahren zur systematischen Risikoerkennung und -berichterstattung in Bezug auf erkannte Compliance-Risiken implementiert zu haben.

Hingegen haben lediglich 20 Prozent ein Verfahren zur Identifizierung der wesentlichen für Compliance relevanten Regelungsbereiche eingeführt. Weitere 20 Prozent planen, ein solches in naher Zukunft einzuführen.

Praxis-Tipp: Das Ergebnis ist alarmierend, denn damit stellt sich die Frage, wie die Vollständigkeit von Compliance-Maßnahmen in diesen Unternehmen sichergestellt werden soll. Festgelegte Verfahren und Prozesse helfen dabei, sicherzustellen, dass Compliance-Risiken zeitnah und vollumfänglich erkannt, bewertet und an die zuständigen Verantwortlichen berichtet werden.

These 6

Nur wenige deutsche Konzerne haben detaillierte Beschreibungen des Compliance-Managementsystems sowie eine regelmäßige Berichterstattung hierzu. Sie werden als nur bedingt für Überwachungszwecke geeignet eingeschätzt.

Auskunftsgemäß verfügen nur wenige Unternehmen über eine Beschreibung ihres Compliance-Managementsystems sowie eine regelmäßige Berichterstattung hinsichtlich seiner Angemessenheit und Wirksamkeit. Liegen Beschreibungen

UMFRAGE – COMPLIANCE IM WANDEL HANDLUNGSBEDARF FÜR UNTERNEHMEN?

bzw. regelmäßige Berichte vor, sind sie nach Angaben der Befragten nur selten geeignet, eine umfassende und angemessene Systemüberwachung, z. B. durch den Aufsichtsrat, sicherzustellen.

These 7

Die meisten deutschen Unternehmen konzentrieren sich auf die Einhaltung von Gesetzen; ein Wertesystem sowie präventive Maßnahmen spielen eine nachgelagerte Rolle.

Die Überwachung der Einhaltung von Gesetzen und internen Regelwerken stellt für alle befragten Unternehmen das Hauptbetätigungsfeld der Compliance-Funktion dar. Etwaige Auslandstätigkeiten decken Unternehmen regelmäßig mit ab, wenn auch nur zentralisiert. Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen gibt darüber hinaus an, dass auch die Implementierung präventiver Maßnahmen zur Vermeidung von Risiken in den Aufgabenbereich der Compliance-Abteilung fällt.

Demgegenüber räumen Unternehmen der Aufrechterhaltung von Werteorientierung, der Unternehmenskultur sowie dem Reputationsmanagement einen eher nachgelagerten Stellenwert ein. 36 Prozent der Unternehmen verfügen lediglich teilweise über eine Compliance-förderliche Unternehmenskultur.

Bei 14 Prozent der Unternehmen ist eine solche auskunftsgemäß überhaupt nicht vorhanden.

Best Practice: Dies ist umso erstaunlicher, als aus unserer Sicht eine förderliche Unternehmenskultur Voraussetzung und Basis für ein wirksames Compliance-Management ist. Unsere Erfahrung zeigt, dass es hilfreich ist, das Ziel von Compliance genau zu definieren, um die Kompetenzen und Rollen der für Compliance verantwortlichen Manager und Mitarbeiter festlegen und gegenüber anderen Funktionen wie z. B. Rechts- oder IT-Abteilung abgrenzen zu können.

Folgende Compliance-Themen sind aus unserer Sicht gleichsam im Rahmen eines umfassenden Compliance-Managements zu betrachten:

- Korruptionsprävention und -bekämpfung
- Kartellrechtliche Compliance
- Vermittlung und Aufrechterhaltung von Werteorientierung und Unternehmenskultur
- Implementierung präventiver Maßnahmen zur Vermeidung von Risiken
- Einhaltung von Regelwerken zur Selbstverpflichtung
- Reputationsmanagement

Schlussfolgerungen

Aus den Aussagen der Umfrage leiten wir ab, dass die Funktion von Compliance-Verantwortlichen deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften zukünftig eine erhöhte Aufmerksamkeit erfahren wird, insbesondere seitens der Aufsichtsräte.

Die Ergebnisse zeigen zudem, dass bei einer Vielzahl von Unternehmen noch gravierende Defizite bestehen. Eine klare Strukturierung der Compliance-Funktion, die vollständige Implementierung von Grundelementen bis hin zur Dokumentation des Compliance-Managementsystem sowie eine IT-gestützte Umsetzung sind erfahrungsgemäß hilfreich. Besonderes Augenmerk dürfte auch auf dem Umgang mit den Auslandsrisiken sowie deren Abbildung liegen.

Offensichtlich mangelt es noch häufig an einer Compliance-förderlichen Unternehmenskultur sowie daraus resultierend an präventiven Maßnahmen, wodurch ein durchgängig und wirksam implementiertes Compliance-Management weitestgehend ad absurdum geführt sein dürfte.

Aus unserer Sicht besteht demzufolge vielfach dringender Handlungsbedarf zur Einrichtung bzw. Optimierung wirksamer Systeme und Prozesse sowie präventiver Maßnahmen, um das Thema Corporate Compliance im Unternehmen zu verankern und effizient auszurichten.

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen und den Austausch mit Ihnen!

Ihr Hubertus Eichler

Steckbrief MAZARS Hemmelrath

MAZARS weltweit



- Integrierte Partnerschaft in 55 Ländern
- 12.000 Mitarbeiter, 600 Partner
- Betreuung unserer Mandanten in weiteren zehn Ländern durch Korrespondenten und Joint Ventures
- Weltweit einheitlich hohe Qualitätsstandards
- Siebtgrößte Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Europa
- Berät und prüft zahlreiche internationale Konzerne

MAZARS Hemmelrath in Deutschland

- 400 Mitarbeiter
- Acht Standorte in Deutschland
- Unsere Dienstleistungen
 - Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Beratung
 - Steuerberatung
 - Rechtsberatung
- Unsere Mandanten
 - internationale Konzerne
 - mittelständische Unternehmen
 - vermögende Privatpersonen



Wofür wir stehen

Persönlichkeit

- Als Partner stehen wir mit unserer Persönlichkeit für belastbare und lösungsorientierte Ergebnisse.

Unabhängigkeit

- Unsere persönliche und berufliche Unabhängigkeit ist uns wichtig.

Sachkompetenz

- Wir betrachten Qualifikation als Verantwortung für Qualität. Mit unserer deutlich über dem Branchendurchschnitt liegenden Quote an Berufsträgern können wir den höchsten Anforderungen gerecht werden.

Transparenz

- Wir fühlen uns der Öffentlichkeit verpflichtet. Dies dokumentieren wir durch die Veröffentlichung unseres internationalen Geschäftsberichts.

www.mazars.de