

Merkblatt

Compliance in der Praxis

Der Verwaltungsrat ist in der Pflicht

Gemäss Art. 716a Abs. 1 Ziff. 5 OR gehört die Oberaufsicht über die mit der Geschäftsleitung betrauten Personen, namentlich im Hinblick auf die Befolgung der Gesetze, Statuten, Reglemente und Weisungen zu den unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des Verwaltungsrates. Mit anderen Worten ausgedrückt: Der Verwaltungsrat ist für die Compliance verantwortlich.

■ WELCHE ZIELE SOLLEN MIT DER COMPLIANCE ERREICHT WERDEN?

Jedes Unternehmen muss sich mit einem ständig wandelnden gesellschaftlichen und gesetzlichen Umfeld auseinandersetzen. Der Verwaltungsrat muss diese Entwicklungen laufend beobachten, daraus die notwendigen Verhaltensregeln ableiten und dafür sorgen, dass diese Regeln eingehalten werden. Regelverstösse können nicht nur finanzielle Verluste und Reputationsschäden nach sich ziehen, sondern auch interne und externe Kosten für Verfahren verursachen.

Compliance dient dem Schutz des Unternehmens und seiner Organe. Sie befasst sich mit der Erfassung und Vermeidung von Risiken – aber auch mit der Schadensbewältigung, wenn sich Risiken trotz Vorkehrungen realisieren.

In diesem Sinne werden mit der Compliance folgende Ziele verfolgt:

- **Risikominimierung** durch Einhaltung der externen Rechtsgrundlagen (z.B. Gesetze, Verordnungen) und der internen Regeln (Reglemente, Richtlinien und Weisungen).
- **Beachtung der ethischen Standards** (z.B. Ehrlichkeit, Fairness, Anstand, Transparenz, Integrität) im Verhältnis zu Arbeitnehmern, Kunden und anderen Stakeholdern.
- **Vermeidung von Interessenkonflikten.**
- **Effizienz- und Effektivitätssteigerungen** durch Optimierung und Automatisierung von Kontrollmechanismen.

■ UMSETZUNG EINER WIRKUNGSVOLLEN COMPLIANCE IM KMU

In jedem Unternehmen besteht eine Vielzahl von Weisungen und Reglementen, die sich auf externe Rechtsgrundlagen und interne Vorgaben beziehen. Zudem werden in vielen Unternehmen Qualitätssicherungs-, Risikomanagement- und/oder interne Kontrollsysteme betrieben.

Um ein einheitliches Verständnis über die mit der Compliance verbundenen Grundsätze, Ziele und Massnahmen zu erlangen, genügt ein blosses Vorleben der Verhaltensregeln nicht. Diese müssen, auch um nachprüfbar zu sein, nach den Vorgaben der obersten Unternehmensleitung in einem einfach gehaltenen Rahmenkonzept dokumentiert werden. Die vorstehend genannten Elemente können darin eingebettet und so miteinander verknüpft werden, dass keine wesentlichen Redundanzen oder Lücken entstehen. So entsteht ein konsistentes, dokumentiertes Compliance-System, das von *economiesuisse*¹⁾ auch als Compliance-Haus bezeichnet wird.

Die «Bauteile» dieses Hauses bestehen aus folgenden Elementen¹⁾:

1. Als Fundament (je nach Sichtweise auch als Dach) dient das Bekenntnis der Unternehmensleitung zur Integrität als Kern der Unternehmenskultur. Diese Grundsätze werden im Verhaltenskodex festgehalten.

¹ in Anlehnung an Publikation der *economiesuisse* vom September 2014 «Grundzüge eines wirksamen Compliance-Managements»

Merkblatt

Compliance in der Praxis

2. Um die im Verhaltenskodex formulierten Grundsätze und Ziele einzuhalten bzw. zu erreichen, muss eine angemessene Organisation geschaffen werden. In der Regel empfiehlt es sich, einen Compliance-Beauftragten zu benennen. Diese Person ist für die Aufrechterhaltung der Organisation und die Berichterstattung bis hin zur obersten Unternehmensleitung verantwortlich und muss selbstverständlich mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet sein.
3. Eine wirkungsvolle Compliance kann nur betrieben werden, wenn das gesellschaftliche, strategische und reglementarische Umfeld der Unternehmung einer regelmässigen Risikoanalyse unterzogen wird. Daraus resultieren die notwendigen Massnahmen (z.B. Anpassung Kontrollaktivitäten im IKS).
4. Richtige Anreize und Sanktionen unterstützen das integre und gesetzestreue Verhalten aller Mitarbeitenden. Dabei ist die nicht verhandelbare Verbindlichkeit der Compliance herauszustreichen. Die Unternehmensführung muss angemessen, konsequent und einheitlich auf Verstösse reagieren.
5. Die Unternehmensleitung muss sicherstellen, dass das Compliance-Programm regelmässig auf die Wirksamkeit, Einhaltung und Effizienz überprüft wird. Mit der stetigen Veränderung des Umfelds muss auch das Compliance-System weiterentwickelt werden.

■ DER VERHALTENSKODEX

Wie vorstehend erwähnt, bildet der Verhaltenskodex das Fundament jeglichen unternehmerischen Handelns. Im Verhaltenskodex ist das Wertesystem der Unternehmung auf einigen wenigen Seiten zusammengefasst. Darin können folgende Grundsätze festgehalten und erläutert werden:

- Grundsätze und Zielsetzungen der Unternehmensleitung
- Ethische Grundwerte
- Einhaltung der geltenden Gesetze und Normen
- Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Umgang mit Einrichtungen, Informationen und dem geistigen Eigentum der Unternehmung
- Verhalten bei festgestellten Verstössen
- Umsetzung

■ FAZIT

Compliance-Systeme müssen nicht einheitlich ausgestaltet sein, sondern sollen den Besonderheiten des Unternehmens – wie Grösse, Struktur, Aktivitäten, Produkte, spezifische Risiken usw. – Rechnung tragen. Dies belässt dem Verwaltungsrat ein hohes Mass an Flexibilität bei der Ausgestaltung der Compliance-Organisation.

Wo kann die Provida einen Beitrag leisten?

Wir verfügen als Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater über einen grossen Erfahrungsschatz bei der Entwicklung und Implementierung von Compliance-Systemen. Dabei legen wir Wert darauf, dass Nutzen und Kosten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen: so viel wie nötig, so wenig wie möglich.

Merkblatt

Compliance in der Praxis

■ IHRE PROVIDA ANSPRECHPARTNER



Christoph Kranich

Dipl. Wirtschaftsprüfer
Tel. +41 52 723 03 33
christoph.kranich@provida.ch

Frauenfeld

Bahnhofplatz 68
CH-8500 Frauenfeld
Tel. +41 52 723 03 03



Kai Flachmann

Dipl. Wirtschaftsprüfer
T +41 44 307 85 55
kai.flachmann@provida.ch

Zürich

Industriestrasse 24
CH-8305 Dietlikon
Tel. +41 44 307 85 60