

## Thesepapier

### **Einführung und Ausgestaltung eines Compliance-Management-Systems für einen SE-Konzern mit Sitz in Deutschland**

1. Compliance ist als Aufbau einer Organisation in einem Unternehmen unter zentraler Verantwortung der Unternehmensleitung zu verstehen, mit dem Ziel die Einhaltung von externen Gesetzen und unternehmensinternen Regelungen sicherzustellen und das Risiko für rechtswidriges und unethisches Verhalten der Unternehmensangehörigen zu minimieren. Die Compliance-Risiken gehen über den Umfang reiner Rechtsrisiken hinaus und umfassen auch Risiken ethischer Verstöße.

2. Eine allgemeine Compliance-Pflicht für einen SE-Konzern mit Sitz in Deutschland lässt sich auf Grundlage der Leitungsverantwortung der Unternehmensleitung begründen. Die Leitungsverantwortung ist für einen dualistisch geführten SE-Konzern in Art. 39 I 1 SE-VO und für einen monistisch geführten SE-Konzern in Art. 43 I 1 SE-VO i.V.m. § 22 I SEAG gesetzlich verankert. Die Unternehmensleitung hat aufgrund der aus der Leitungsverantwortung erwachsenden Legalitäts- und Legalitätskontrollpflicht bei entsprechender Gefährdungslage ein Compliance-Management-System einzurichten. Die Legalitätskontrollpflicht erstreckt sich auch im Rahmen einer Schadensabwendungspflicht auf die jeweiligen Tochtergesellschaften.

3. Sowohl in einem SE-Konzern mit einer dualistischen Leitungsstruktur als auch mit einer monistischen Leitungsstruktur steht der Unternehmensleitung bei der Ausgestaltung des Compliance-Management-Systems ein Ermessensspielraum zu. Die Entscheidungen unterliegen auch dem Haftungsmaßstab der „*Business Judgement Rule*“ i.S.d. § 93 I 2 AktG. Für Compliance-Verstöße in einer Tochtergesellschaft kann die Konzernleitung grundsätzlich in Anspruch genommen werden.

4. Ein Compliance-Management-System beinhaltet unter Abwägung der Anforderungen des *Siemens-Neubürger* Urteils, des IDW PS 980 und des ISO 19600 Standards sowie der internationalen Regelungen des „*UK Bribery Act*“ und des „*loi Sapin II*“ die folgenden Elemente: Compliance-Risiken, Compliance-Kultur, Compliance-Ziele, Compliance-Programm, Compliance-Organisation, Compliance-Kommunikation und Compliance-Überprüfung bzw. -Verbesserung.

5. Besondere Compliance-Risiken für einen SE-Konzern liegen in der Betriebsstruktur, insbesondere in der Matrixstruktur, in der Größe und Internationalität sowie in der Branchenzugehörigkeit des Unternehmens. Für die Auswertung großer Datenmengen, die insbesondere bei internationalen Konzernen auftreten, sind IT-basierte Programme zu nutzen, um Risiken bereits vor ihrer Entstehung zu identifizieren und das Compliance-Risiko zu minimieren.
6. Ein auch in Zukunft immer bedeutenderes Compliance-Risiko stellt der sog. Reputationsschaden dar. Wird in einer Tochtergesellschaft eines SE-Konzerns im Ausland ein Compliance-Verstoß begangen, leidet durch die häufig internationale Vernetzung eines SE-Konzerns die Reputation des gesamten SE-Konzerns.
7. Sowohl in einer dualistisch strukturierten als auch in einer monistisch strukturierten SE hat die Konzernleitung ein klares Bekenntnis für die Compliance, sog. „*tone from the top*“ auszusprechen. Besonders in einer monistisch strukturierten SE mit einem „*CEO Modell*“ kommt dem „*Patriarch*“ an der Unternehmensspitze eine zentrale Vorbildfunktion zu. Mithilfe eines „*Mission Statements*“ sind Leitlinien zur Förderung einer konzerndimensionalen länderübergreifenden Compliance-Kultur aufzustellen, um Subkulturen zu vermeiden.
8. Die Ausübung der Vorbildfunktion der Unternehmensleitung ist ein essentieller Baustein eines effektiven Compliance-Management-Systems. Jeder einzelne Mitarbeiter muss hingeführt werden, sich mit Compliance zu identifizieren und Compliance zu leben.
9. Die Compliance-Ziele sind zunächst für den Gesamtkonzern festzulegen und dann auf die nachrangigen Einheiten abzuleiten. Ziele eines Compliance-Programms sind erstens die Verhinderung von Regelverstößen durch präventive Maßnahmen, zweitens das rechtzeitige Erkennen von Regelverstößen sowie drittens die angemessene Reaktion darauf. Mithilfe eines „*Code of Conduct*“, der je nach Konzernform per Weisung, Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung implementiert werden kann, können die Compliance-Ziele verdeutlicht werden.
10. In komplexen SE-Konzernstrukturen ab einer gewissen Größe ist eine zentrale Compliance-Struktur mit der Position des Group Compliance Officer einzuführen.
11. Mithilfe eines konzernweiten einheitlichen Reporting-Systems ist sicherzustellen, dass die Konzernleitung über die Umsetzung des konzernweiten Compliance-Programms informiert

ist. Die Reichweite der Informationspflichten ist je nach Konzernform begrenzt. Durch Schulungen kann die Information der Mitarbeiter nachhaltig sichergestellt werden. Durch die Installation eines Whistleblowing-Systems können Compliance-Verstöße zeitnah gemeldet und der Informationsfluss innerhalb des Unternehmens unterstützt werden; hier gilt es den Hinweisgeber besonders zu schützen.

12. In einer dualistisch geführten SE obliegt dem Leitungsorgan die Wahrnehmung der Überwachungsfunktion des Compliance-Management-Systems. Dem Aufsichtsorgan bzw. dem Prüfungsausschuss kommt die Überwachung der Tätigkeit des Leitungsorgans zu. In einer monistisch geführten SE übt der Verwaltungsrat gleichzeitig die leitende und die überwachende Funktion aus. Hier kommt dem Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates eine stärkere Aufgabe zur Überwachung der Tätigkeiten des eigenen Organs zu. Die geschäftsführenden Direktoren, die auch innerhalb eines Konzerns die Rolle des Weisungsgebers und Empfängers ausüben können, nehmen häufig per Delegation die Compliance-Aufgaben des Verwaltungsrates wahr; der Verwaltungsrat hat in diesem Fall die geschäftsführenden Direktoren zu überwachen.

13. Die Unternehmensleitung eines SE-Konzerns ist verpflichtet, im Falle eines Compliance-Verstoßes diesen aufzuklären, abzustellen und zu sanktionieren. Dabei stehen die Aufklärungs- und die Sanktionsinstrumente im Ermessen der Unternehmensleitung. Ein Tätigwerden der Muttergesellschaft ist bei einem Compliance-Verstoß in einer Tochtergesellschaft zwingend notwendig, sofern der Verstoß einen existenzvernichtenden Schaden für den Gesamtkonzern nach sich ziehen würde.

14. In einer Compliance-Krise, bei der mehrere Mitglieder der Unternehmensleitung in einen Compliance-Verstoß verwickelt sind und diese ihre Compliance-Verantwortung nicht mehr wahrnehmen können, muss in einer dualistisch strukturierten SE das Aufsichtsorgan die Compliance-Verantwortung temporär ausüben und Aufklärungsarbeit leisten. In einer monistisch strukturierten SE ist aufgrund des Fehlens eines Aufsichtsorgans eine Eskalation an eine externe Strafverfolgungsbehörde notwendig.

15. Durch die immer größer werdende internationale Reichweite eines SE-Konzerns steigt die Anzahl der zu beachtenden Normen. Durch den steten Wandel des rechtlichen Umfeldes muss ein SE-Konzern flexibel auf die rechtlichen Änderungen reagieren und dementsprechend schnell das Compliance-Management-System anpassen.