



Christian Wind

Dr. iur. HSG, LL.M., EMBA IMD,
Rechtsanwalt, Partner
Co-Leiter Compliance und Investigations
Co-Leiter Wettbewerb und Medien
Telefon +41 58 258 00 00
christian.wind@bratschi.ch

Compliance – Was sind die Rollen und Verantwortlichkeiten der Führungskräfte?

Häufig ist sowohl auf Stufe Verwaltungsrat, Geschäftsleitung oder Linienvorgesetzten immer noch unklar, was konkret ihre Rollen und Verantwortlichkeiten mit Bezug auf Compliance sind.

Im nachfolgenden sollen ausgehend von den einschlägigen Gesetzesbestimmungen, wie z.B. Art. 716a Abs. 1 OR, Art. 754 Abs. 1 OR oder Art. 102 Abs. 2 StGB, und von diversen Standards, wie z.B. der «swiss code of best practice for corporate governance», «grundzüge eines wirksamen compliance managements», ISO 37301 Compliance Management Systems, U.S. Department of Justice Evaluation of Corporate Compliance Programs, UK Bribery Act Guidance oder Konstanz Institut für Corporate Governance – CMS Guidance, dargestellt werden, was eigentlich die konkreten Rollen und Verantwortlichkeiten der Führungskräfte mit Bezug auf Compliance sind.

1. Was gilt allgemein für alle Führungskräfte?

Mit Bezug auf Compliance gilt für alle Führungskräfte, d.h. unabhängig ob auf Stufe Verwaltungsrat, Geschäftsleitung oder Linienvorgesetzte, dass das Vorleben und die Vorgabe der Grundwerte des Unternehmens und der Erwartungshaltung betreffend Compliance und Integrität ganz zentral sind. Idealerweise bekennen sich die Führungskräfte in angemessener Form und Regelmässigkeit sowohl intern als auch extern zu Compliance und Integrität. Sie verlangen einen Compliance- und Speak-up-Mind set ein, setzen den um und fördern ihn. Dazu gehören sicherlich Führung durch Vorbild («walk the talk»), die Teilnahme an Compliance-Schulungen und eine regelmässige Kommunikation über Compliance und Integrität («Tone from and at the Top and Middle»), z.B. durch die Festlegung von Compliance als Standardtraktandum in der VR-, GL- oder Teamsitzung. Dazu hilft insbesondere auch die Schaffung eines Bewusstseins und Verständnisses für die Notwendigkeit der Einhaltung von Compliance-Verpflichtungen bei den Mitarbeitenden. Falls eine Compliance-Funktion im Unternehmen vorhanden ist, wäre eine sichtbare und aktive Unterstützung der Compliance-Funktion der Sache sicherlich sehr dienlich und würde die Stellung der Compliance-Funktion entsprechend stärken. Es empfiehlt sich auch für die Führungskräfte,

sich regelmässig ein Bild über ihre einzelnen Teammitglieder zu machen. Verfügen die Teammitglieder über das notwendige Wissen, weshalb Compliance für unser Unternehmen wichtig ist und was es genau bedeutet, und haben diese auch den Willen, dass was von ihnen eingefordert wird, wirklich umzusetzen, d.h. letztendlich compliant zu sein?

2. Was gilt konkret für den Verwaltungsrat?

Dem Verwaltungsrat kommt die Oberaufsicht über die Einhaltung der Compliance, die Festlegung der Compliance-Organisation, z.B. in Form eines Grundkonzepts, und -Grundsätze, z.B. in Form eines Erlasses eines Code of Conducts und von anderen Richtlinien, die Sicherstellung einer angemessenen Überwachung und jährlichen Überprüfung der Compliance-Umsetzung und des Compliance-Management-Systems sowie die Entgegennahme der jährlichen Compliance-Berichterstattung durch die GL zu. Dabei hat der Verwaltungsrat der obersten Geschäftsführung die Compliance-relevanten Fragen zu stellen, so z. B. Fragen nach den wesentlichen Compliance-Risiken im Unternehmen und in den für das Unternehmen relevanten operativen Märkten und über die Integrität von Linienvorgesetzten.

3. Was gilt konkret für die Geschäftsleitung?

Die operative Verantwortung für die Einführung, Dokumentation, konsistente Anwendung im Unternehmen, Überwachung, jährliche Berichterstattung an den Verwaltungsrat und laufende Verbesserung eines Compliance-Management-Systems trägt einzig und allein die Geschäftsleitung. Sie hat in Abstimmung mit dem Verwaltungsrat die geeignete Compliance-Organisation sowie aller zu deren Durchführung notwendigen Funktionen und Kompetenzen im ganzen Unternehmen (z.B. Personal, Einkauf, Verkauf, Finanzen, Forschung, Produktion, Risk Management, IT) festzulegen und angemessene finanzielle und persönliche Ressourcen insbesondere für eine Compliance-Funktion zur Verfügung zu stellen.

4. Was gilt konkret für die Linienvorgesetzten?

Die Linienvorgesetzten tragen die Verantwortung für Compliance in ihrem Zuständigkeits- bzw. Kompetenzbereich. Sie haben ihre Mitarbeitenden stufengerecht über für das Ausüben ihrer Tätigkeit relevanten gesetzlichen, vertraglichen und internen Vorschriften, wie z.B. die Sicherstellung der Kenntnis des Code of Conduct und anderer Vorgaben und deren Inhalte zu informieren. Zudem sind die Linienvorgesetzten die primäre Anlaufstelle ihrer Mitarbeitenden und sie haben diese regelmässig zu ermuntern, bei Fragen, Unklarheiten oder möglichen Beobachtungen von Non-Compliance Vorfällen, an sie zu gelangen.

5. Zusammenfassung

Kurz gesagt obliegt die Überwachungsverantwortung betreffend Compliance dem Verwaltungsrat, die Organisationsverantwortung und die Zurverfügungstellung von angemessenen Ressourcen der Geschäftsleitung und die Verantwortung für den eigenen Zuständigkeitsbereich beim jeweiligen Linienvorgesetzten.

In der Praxis hat es sich sehr bewährt, die Führungskräfte in Workshops zu sensibilisieren, weshalb und wieso die Themen Compliance und Integrität für den nachhaltigen Erfolg und den Schutz der Reputation und damit des Vertrauens in das Unternehmen von entscheidender Bedeutung sind. Dabei ist erstaunlich, wie eine gewisse anfängliche Skepsis und ein grösstenteils fehlendes Bewusstsein mit einer gezielten Schulung, was denn nun die konkreten Rollen und Verantwortlichkeiten sind und wie ein ganzheitliches Compliance-Management-System aufgebaut ist, und einer angemessenen Selbstreflektion, in welchem Ausmass erfülle ich als Führungsperson überhaupt diese Rollen und Verantwortlichkeiten, in ein positives Verständnis und den Willen dreht, sich der Sache aktiv anzunehmen und seinen Beitrag zum Wohl des Unternehmens zu leisten. Und das nicht, weil man es muss, sondern weil man überzeugt ist, dass es das Richtige ist.

In wie weit erfüllen Sie als Führungskraft oder Ihre Führungskräfte die Compliance-Anforderungen?

Machen Sie den Selbsttest für Führungskräfte:

Aufgaben und Verantwortlichkeiten	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein
Vorgabe der Grundwerte und der Erwartungshaltung betreffend Compliance und Integrität				
Internes und externes Bekenntnis zu Compliance und Integrität				
Einverlangung, Umsetzung und Förderung eines Compliance-, Integritäts- und Speak-up-Mind sets				
Führung durch Vorbild («walk the talk»)				
Regelmässige interne und externe Kommunikation über Compliance und Integrität («Tone from and at the Top and Middle»)				
Erste Anlaufstelle bei Fragen oder Unklarheiten von Mitarbeitenden				
Sichtbare und aktive Unterstützung der Compliance-Funktion				
Teilnahme an Compliance-Schulungen				
Sicherstellung der Compliance im eigenen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich				

Bratschi AG ist eine führende Schweizer Anwaltskanzlei mit über 100 Anwältinnen und Anwälten in den Wirtschaftszentren der Schweiz, bietet schweizerischen und ausländischen Unternehmen und Privatpersonen professionelle Beratung und Vertretung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, im Steuerrecht und im öffentlichen Recht sowie in notariellen Angelegenheiten.

Der Inhalt dieses Newsletters gibt allgemeine Ansichten der Autorinnen und Autoren zum Zeitpunkt der Publikation wieder, ohne dabei konkrete Fragestellungen oder Umstände zu berücksichtigen. Er ist allgemeiner Natur und ersetzt keine Rechtsauskunft. Jede Haftung für seinen Inhalt wird ausdrücklich ausgeschlossen. Bei für Sie relevanten Fragestellungen stehen Ihnen unsere Expertinnen und Experten gerne zur Verfügung.

Basel
Lange Gasse 15
Postfach
CH-4052 Basel
T +41 58 258 19 00
F +41 58 258 19 99
basel@bratschi.ch

Bern
Bollwerk 15
Postfach
CH-3001 Bern
T +41 58 258 16 00
F +41 58 258 16 99
bern@bratschi.ch

Genf
Rue du Général-Dufour 20
1204 Genf
T +41 58 258 13 00
F +41 58 258 17 99
geneva@bratschi.ch

Lausanne
Avenue Mon-Repos 14
Postfach 5507
CH-1002 Lausanne
T +41 58 258 17 00
T +41 58 258 17 99
lausanne@bratschi.ch

St.Gallen
Vadianstrasse 44
Postfach 262
CH-9001 St. Gallen
T +41 58 258 14 00
F +41 58 258 14 99
stgallen@bratschi.ch

Zug
Gubelstrasse 11
Postfach 7106
CH-6302 Zug
T +41 58 258 18 00
F +41 58 258 18 99
zug@bratschi.ch

Zürich
Bahnhofstrasse 70
Postfach
CH-8021 Zürich
T +41 58 258 10 00
F +41 58 258 10 99
zuerich@bratschi.ch