



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

Der neue «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» und seine Compliance-Auswirkungen

Nachdem der «Swiss Code» 2014 ein letztes Mal revidiert wurde, erschien am 6. Februar 2023 eine grundlegend überarbeitete Neuauflage, die auch die Compliance klarer und umfassender betont und damit stärkt.

Speziell adressiert wurden aus Sicht der Compliance die Rollen und Verantwortlichkeiten auf Stufe Verwaltungsrat und Geschäftsleitung betreffend Compliance, Unternehmenskultur und Regelung von Interessenkonflikten.

1. Compliance

Der «Swiss Code» regelt die konkreten Compliance-Verantwortlichkeiten auf Stufe Verwaltungsrat und Geschäftsleitung.

Ganz allgemein sorgt der Verwaltungsrat für ein dem Unternehmen angepasstes, internes Kontrollsystem, welches Risikomanagement, Compliance und Finanzüberwachung umfasst. Das interne Kontrollsystem dient dem Ziel, die Effektivität und die Effizienz der Geschäftstätigkeit (Operations), die Gesetzes- und Normenkonformität (Compliance) sowie die Verlässlichkeit der finanziellen und neu auch nichtfinanziellen Berichterstattung (Reporting) sicherzustellen.

Insbesondere ist nach dem neuen Swiss Code der Verwaltungsrat dafür besorgt, dass das Unternehmen insgesamt Gesetze und interne Normen einhält (Compliance) und auch darüber hinaus verantwortungsvoll handelt. Der Verwaltungsrat trägt im Rahmen seiner Oberaufsicht dafür Sorge, dass nicht nur seine Mitglieder, sondern das Unternehmen insgesamt, inklusive Management und Mitarbeitende, die Gesetze und internen Normen einhalten (Compliance) und dass auch darüber hinaus verantwortungsvoll gehandelt wird. Damit wird wohl an das Prinzip der umfassenden Integrität, wie es in den «grundzügen des wirksamen compliance managements» von economiesuisse umschrieben ist, angeknüpft.

Der Verwaltungsrat organisiert die Compliance nach den Besonderheiten des Unternehmens und erlässt geeignete Verhaltensrichtlinien. Er orientiert sich dabei an anerkannten Best-Practice-Regeln und beachtet die wichtige Rolle finanzieller wie nichtfinanzieller Anreize für Mitarbeitende und deren Vorgesetzte.

Die Geschäftsleitung trifft Massnahmen zur Einhaltung der Gesetze und internen Normen sowie für ein integriertes Geschäftsgebaren im Unternehmensalltag. Sie gewährt hierfür die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen.

Es empfiehlt sich deshalb, regelmässig das Thema Compliance auf der Traktandenliste der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates aufzuführen und zu dokumentieren, damit der Nachweis erbracht werden kann, dass sowohl der Verwaltungsrat als auch die Geschäftsleitung ihren Compliance-Verantwortlichkeiten und -Rollen nachgekommen sind. Eine Umfrage von Bratschi bei KMUs vor mehreren Jahren brachte zum Vorschein, dass lediglich bei 40 % der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen, dem nachgelebt wurde. D.h. bei rund 60 % gab es keine entsprechenden Traktanden.

2. Unternehmenskultur

Der Verwaltungsrat prägt die Unternehmenskultur, d.h. er fördert eine Kultur, die zu unternehmerischem Handeln ermutigt und von Integrität, Langfristigkeit sowie Verantwortung geprägt ist. Fragen und heikle Themen sollen offen angesprochen werden können. Dies entspricht der allgemeinen empfohlenen und geforderten «Speak up»-Kultur.

Deshalb sorgt der Verwaltungsrat dafür, dass Mitarbeitende die von ihnen festgestellten mutmasslichen Unregelmässigkeiten im Unternehmen bei einer unabhängigen internen oder externen Stelle melden können, ohne mit Nachteilen rechnen zu müssen. Die Meldungen werden geprüft und das Unternehmen reagiert in angemessener Weise auf festgestellte Unregelmässigkeiten.

Damit knüpft der «Swiss Code» indirekt bei der EU-Melderichtlinie an, wonach Unternehmen in der EU, wenn sie in einem Mitgliedstaat tätig sind und 250 oder mehr Mitarbeitende haben, bereits ab 17. Dezember 2022 über ein Meldesystem verfügen müssen. Für Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden besteht noch eine Umsetzungsfrist bis zum 17. Dezember 2023.

Doch damit nicht genug. Regelmässig soll sich der Verwaltungsrat Rechenschaft über die konsequente Umsetzung einer dem verantwortungsvollen Handeln des Unternehmens verpflichteten Unternehmenskultur geben. Und auch hier empfiehlt es sich, für den Verwaltungsrat, ein entsprechendes Traktandum vorzusehen und die sich ergebenden Einschätzungen, Feststellungen und allfällige Massnahmen zu protokollieren und dadurch zu dokumentieren.

3. Interessenkonflikte

Obwohl bereits im alten «Swiss Code» gewisse Empfehlungen betreffend Interessenkonflikte bestanden, wurden diese überarbeitet und erheblich ergänzt. So hat nun jedes Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitglied seine persönlichen und geschäftlichen Verhältnisse so zu ordnen, dass Interessenkonflikte mit der Gesellschaft möglichst vermieden werden. Insbesondere schliesst es keine Beteiligungs- und andere Geschäfte ab, bzw. nimmt keine Vorteile an, die seine unabhängige Wahrung der Gesellschaftsinteressen gefährden können. Dabei empfiehlt es sich, neben der inneren auch immer die äussere Unabhängigkeit oder Anscheinsunabhängigkeit zu berücksichtigen, d.h. wie würde ein unbeteiligter Dritter das Ganze beurteilen.

Je nach Schweregrad wird zwischen Interessenberührung und Interessenkonflikt unterschieden. Im ersten Fall sind der/dem Vorsitzenden alle relevanten Umstände offenzulegen und im zweiten trifft das das Gremium einen der Intensität des Interessengegensatzes entsprechenden Entscheid, damit die unabhängige Wahrung der Gesellschaftsinteressen gewährleistet bleibt.

Dieser Entscheid kann folgende Massnahmen beinhalten:

- das betreffende Verwaltungsrats- bzw. Geschäftsleitungsmitglied muss in den Ausstand treten;
- es wird eine doppelte Beschlussfassung mit und ohne das vom Konflikt betroffene Gremiumsmitglied durchgeführt und
- je nach der Intensität des Konflikts – die Person ist nur bei der Beschlussfassung oder zusätzlich auch bei der Beratung auszuschliessen.

Bei einem länger andauernden Interessenkonflikt liegt es in der Verantwortung des Verwaltungsrates zu entscheiden, ob das betreffende Mitglied zum Rücktritt aufgefordert bzw. nicht mehr zur Wiederwahl nominiert werden sollte.

Geschäfte zwischen der Gesellschaft und Organmitgliedern oder zwischen der Gesellschaft und sie kontrollierenden Aktionärinnen und Aktionären oder diesen nahestehenden Personen unterstehen in allen Fällen dem Grundsatz des Abschlusses zu Drittbedingungen, müssen neuerdings im Gesellschaftsinteresse liegen und gegenüber dem Verwaltungsrat offengelegt werden. Sie werden unter Ausstand der Betroffenen beschlossen bzw. genehmigt. Nötigenfalls ist eine unabhängige Beurteilung anzuordnen.

Link: [swisscode_d_web.pdf](#) (economiesuisse.ch)

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
F +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