

Einführung eines Compliance-Systems im Unternehmen

(Richtlinien des russischen Ministeriums für Arbeit vom 8.11.2013 „über die Ausarbeitung und das Ergreifen von Maßnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption in Unternehmen“)

Das Ministerium für Arbeit unterscheidet **8 Grundprinzipien** der Korruptionsbekämpfung in Unternehmen:

- Übereinstimmung der Politik des Unternehmens mit der geltenden Gesetzgebung,
- Einbeziehung des Personals (Informiertheit bzgl. der im Unternehmen durchgeführten Anti-Korruptions-Maßnahmen, aktive Beteiligung der Arbeitnehmer an der Durchführung dieser Maßnahmen),
- Verhältnismäßigkeit der Anti-Korruptions-Maßnahmen im Hinblick auf das Korruptionsrisiko im Unternehmen,
- Effektivität des Anti-Korruptions-Verfahrens,
- Unvermeidbarkeit einer Bestrafung wegen Korruption (diszipliniäre Verantwortung),
- Transparenz des Unternehmens für Geschäftspartner und den Staat,
- Ständige Kontrolle im Unternehmen über die Einhaltung lokaler Vorschriften und über die Durchführung von Anti-Korruptions-Maßnahmen.

Jedes Unternehmen kann sein Compliance-System auf eigene Weise ausarbeiten. Es gibt aber einige Schritte, die eingehalten werden sollten.

1. Bestellung der für Compliance zuständigen Abteilung im Unternehmen

Für die Umsetzung eines Compliance-Systems im Unternehmen ist in der Regel die juristische oder Finanzabteilung verantwortlich. In einigen großen Unternehmen werden jedoch zu diesem Zwecke selbstständige Compliance-Abteilungen gegründet. Die Zuständigkeit der Compliance-Mitarbeiter hängt direkt von der Größe und dem Tätigkeitsbereich des Unternehmens ab.

So werden oft in den Compliance-Abteilungen von Großunternehmen mehrere profilierte Gruppen zusammengesetzt, die für die eine oder andere Compliance-Funktion zuständig sind (z.B. Finanzmonitoring, Vermeidung von Interessenkonflikten, Regulierung bzgl. Geschenke etc.). In kleinen Unternehmen kann die Compliance-Funktion einem Mitarbeiter (Compliance Manager) übertragen werden.

In jedem Fall sollte die Stellenbeschreibung der verantwortlichen Mitarbeiter bestimmte Aufgaben, umfassen wie z. B. Beratung der Mitarbeiter in Fragen der Vermeidung von Korruptionsrisiken, Durchführung von Anti-Korruptions-Trainings, Überprüfung der Einhaltung der Antikorruptionspolitik des Unternehmens bei geschlossenen Verträgen, Einstellen von Informationen bzgl. der Anti-Korruption-Problematik auf der Website des Unternehmens, Zusammenarbeit mit der

Unternehmensleitung bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung und so weiter.

2. Ausarbeitung und Umsetzung der Anti-Korruption- Politik

Die Anti-Korruption-Politik als lokale Vorschrift stellt das Hauptinstrument der Regulierung der Korruptionsbekämpfung im Unternehmen dar. Sie sollte bei der Beteiligung aller betroffenen Abteilungen (z.B. Finanz-, Rechts- und Personalabteilung) durch Gruppendiskussionen ausgearbeitet werden. Der Entwurf sowie das bereits beschlossene Dokument sollten auch allen Mitarbeitern des Unternehmens durch die Veröffentlichung auf der Website des Unternehmens bekanntgemacht werden.

Die Anti-Korruption-Politik soll folgende Abschnitte beinhalten:

- a) Politik bzgl. Prämien (Höhe, Voraussetzungen der Zahlungen, Gründe für die Weigerung der Zahlungen u.sw.),
- b) Politik bzgl. Geschenke (Definition eines Geschenks, seine zulässige Höhe, Bedingungen für das Überreichen von Geschenken im Namen des Unternehmens, Liste von Mitarbeitern, die keine Geschenke erhalten dürfen),
- c) Politik bzgl. der Lösung von Interessenkonflikten,
- d) Politik bzgl. der Sponsorenhilfe (Voraussetzungen, Dokumentieren, zulässige Höhe),
- e) Politik bzgl. der Überprüfung von Geschäftspartnern.

Es wird empfohlen, in die Anti-Korruption-Politik folgende Regelungen aufzunehmen:

"Im Falle der Annahme von Geschenken in Verbindung mit der professionellen Tätigkeit sind Mitarbeiter verpflichtet, darüber den zuständigen Compliance-Mitarbeiter zu informieren, wenn der Wert der Geschenke _____ Euro/Rubel übersteigt",

„Es ist verboten, jegliche Geschenke (einschließlich als Dienstleistungen oder Vorteile) anzubieten, anzunehmen oder zu übergeben, wenn dies zu einem Interessenkonflikt führen kann“.

In vielen Fällen schützt ein richtig organisiertes Compliance-System das Unternehmen vor der Haftung. Ein Beispiel dafür ist die Entscheidung des Syktyvkarer Stadtgerichts (Az.Nr. 12-35/2014 vom 14. März 2014). Ein Mitarbeiter eines Handelsunternehmens übergab einem Arzt eines staatlichen Krankenhauses Bestechungsgeld für die Eintragung der vom Handelsunternehmen angebotenen Waren in die staatliche Ausschreibung und für das Gewinnen im Vergabeverfahren sowie für die allgemeine Protektion in der Zukunft. Das Bestechungsgeld wurde über einen Vermittler dem Arzt übergeben. Gegen das Handelsunternehmen wurde ein Ordnungswidrigkeitsverfahren gemäß Art. 19.28 des Gesetzes über die Ordnungswidrigkeiten eingeleitet. ("Gesetzwidrige Bereicherung im Namen einer juristischen Person"). Das Gericht hat aber festgestellt, dass das Handelsunternehmen alle erforderlichen Maßnahmen für die Einhaltung

der geltenden Gesetze zur Korruptionsbekämpfung sowie zur Vorbeugung der Korruption getroffen. Das Unternehmen hat u.a. die Anti-Korruption-Politik im Unternehmen ausgearbeitet und eingeführt. Dem bestechenden Mitarbeiter war diese lokale Vorschrift bekannt gegeben. Nach Auffassung des Gerichts hat der Mitarbeiter daher in seinem eigenen Interesse gehandelt. Als Folge war das Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen das Unternehmen eingestellt. Zur Verantwortung wurde nur der bestechende Mitarbeiter gezogen.

3. Risikobewertung

Das Ministerium für Arbeit empfiehlt, "kritische Punkte" für jeden Geschäftsprozess des Unternehmens zu identifizieren und eine Übersicht möglicher Korruptionsverletzungen in jedem dieser Punkte zu erstellen.

Diese Übersicht sollte enthalten:

- Charakteristik von Vorteilen, die das Unternehmen oder seine einzelnen Mitarbeiter bei der Begehung einer Korruptionsverletzung erhalten können;
- Liste von Positionen im Unternehmen, bei denen hohe Korruptionsrisiken bestehen. Es ist also notwendig, zu bestimmen, ohne Beteiligung welcher Mitarbeiter Korruptionsverletzungen unmöglich sind.
- Beschreibung möglicher Korruptionsfälle.

4. Schulung der Mitarbeiter

Am meisten werden theoretische Schulungen und Seminare für Mitarbeiter durchgeführt zu solchen Themen wie z.B. gesetzliche Haftung wegen Verletzung der Anti-Korruptions-Regeln, lokale Anti-Korruption-Vorschriften, Vorgehen bei der Entdeckung von Korruptionsfällen. Nicht weniger effektiv ist jedoch die Schulung des Personals in Form eines Spiels (z.B. Durchführung individueller und Gruppenmasterklassen, Lösung von Fällen).

Es ist auch wichtig, der Frage der Anzeige über Korruptionsfälle im Unternehmen eine besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Zu diesem Zweck sollte das Unternehmen eine Telefon-Hotline oder ein entsprechendes Kontaktfenster auf der Website des Unternehmens einrichten.

5. Compliance-Audit und Auswertung der durchgeführten Anti-Korruptionsmaßnahmen

Die Effektivität der Antikorruptionspolitik kann im Rahmen einer internen und/oder Außenprüfung bewertet werden. Bei der internen Prüfung werden die Umsetzung der Antikorruptionspolitik im Unternehmen, die Zuverlässigkeit und Ordnungsmäßigkeit der Finanzabrechnung sowie die Einhaltung der gesetzlichen und lokalen Vorschriften bei der Geschäftstätigkeit des Unternehmens bewertet. Zuständig ist für die Durchführung einer internen Prüfung die Compliance-Abteilung bzw. der Compliance-Manager.

Der Hauptzweck der Außenprüfung ist die Analyse der Konformität der Compliance-Kontrolle im Unternehmen mit den Anforderungen der nationalen und internationalen Regulatoren sowie mit der internationalen Praxis. Zu diesem Zweck werden externe Experten eingeladen. Die Experten erstellen einen Bericht über die Effektivität der im Unternehmen durchgeführten Anti-Korruption-Maßnahmen sowie geben Empfehlungen an die Compliance-Abteilung.