

# Compliance-Herausforderungen in der Schweiz

Von Compliance-Management-Systemen als Good Governance Standard bis zu „Compliance 2.0“.

*Zwei Trends prägen die aktuelle Compliance-Entwicklung in der Schweiz: Das Verständnis von Compliance als Ziel des Integritäts- und Wertemanagements von Organisationen und die zunehmende Bedeutung systematischen Compliance Managements auf Basis anerkannter Richtlinien und Standards.*

Ein gutes Beispiel für die aktuellen Entwicklungen in der Schweiz ist das kürzlich erschienene Stelleninserat des Kantons Zürich: Gesucht wird ein Compliance Manager für die Konzeption, den Aufbau und die Implementierung eines *Compliance-Management-Systems*, welches die Einhaltung von Gesetzen, Regelungen und Weisungen sowie das *Handeln nach den allgemeinen ethischen Grundsätzen* innerhalb der kantonalen Verwaltung sicherstellt.<sup>1</sup>

Die wichtigsten Akteure in der Integritäts-, Werte- und Compliance-Diskussion in der Schweiz sind die Fachverbände (ECS, Ethics and Compliance Switzerland, und SACO, Swiss Association of Compliance Officers), die Universitäten (vorab Basel, St. Gallen, Zürich und Fribourg) und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (vorab Chur, Luzern und Winterthur) sowie die Wirtschaftsverbände (economicsuisse und SwissHoldings).

## Neue Corporate-Governance-Regeln und Compliance-Leitlinien für börsennotierte Gesellschaften - comply or explain!

Am 29. September 2014 trat der revidierte Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance («Swiss Code») in Kraft. Der Swiss Code dient seit 2002 als Richtschnur für die Corporate Governance der in der Schweiz börsennotierten Unternehmen. Ein Anhang zum Swiss Code sind die «Grundzüge eines wirksamen Compliance Managements».<sup>2</sup> Die in der Schweiz börsennotierten Unternehmen sollen diese Grundzüge befolgen oder aber im Geschäftsbericht erläutern, weshalb sie die Grundzüge nicht befolgen (comply or explain).

Der Swiss Code nimmt die Unternehmensleitung, also Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, in die Pflicht. So wird denn ausgeführt, dass der Aufbau und das Betreiben eines wirksamen Compliance-Management-Systems für die Unternehmen eine wichtige und unverzichtbare Aufgabe ist. Die

Compliance-Erwartungen von Staat und Gesellschaft an jedes Unternehmen sind ernst zu nehmen und angemessen umzusetzen. Die Unternehmensführung ist deshalb verpflichtet, die Geschäftstätigkeit und die interne Organisation laufend auf die Einhaltung der verbindlichen Integritätsstandards hin zu überprüfen und erkannte Lücken zeitnah und konsequent zu schliessen.

Als Referenz-Standard für Compliance-Management-Systeme bezeichnet der Swiss Code den ISO Standard 19600 – Compliance-Management-Systems. Faktisch gilt damit, dass Unternehmen, die in der Schweiz börsennotiert sind, ein wirksames *Compliance-Management-System* aufbauen und betreiben müssen, oder aber, wenn sie dies nicht tun, im jährlichen Governance-Bericht (Teil des Geschäftsberichtes) ausführen müssen, weshalb sie diesen Good Governance-Standard nicht befolgen.

## Neue Gesetzesvorlage zum Schutz der Whistleblower im Widerspruch zu internationalen Standards und best practice?

Der Schweizerische Bundesrat hat am 20. November 2013 die Botschaft zur Teilrevision des Obligationenrechts – Schutz bei Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz –, kurz „Whistleblower Vorlage“ an das Parlament verabschiedet. Das Geschäft wurde im Ständerat, der kleinen Kammer, gutgeheissen, vom Nationalrat, der großen Kammer, aber zur Vereinfachung an die Regierung zurückgewiesen.

Die vorgeschlagene Regelung räumt der internen Behandlung von Meldungen Priorität ein: Demnach ist eine Meldung in der Regel nur dann zulässig, wenn sie zuerst an den Arbeitgeber, anschließend an eine Behörde und erst als letztmöglicher Weg an die Öffentlichkeit erfolgt. Dem Arbeitgeber wird damit die Möglichkeit gegeben, selbst gegen Unregelmässigkeiten vorzugehen und diese zu beseitigen.



**Dr. Daniel  
Lucien Bühr**

*Der Autor ist Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei LALIVE, Zürich.*



„Klare Standards  
anstatt willkürliche  
Lösungen“

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer seine Meldung nachträglich der zuständigen Behörde weiterleiten, ohne dabei seine Treuepflicht zu verletzen. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber nach einer Meldung nicht innerhalb einer von ihm festgelegten Frist von maximal 60 Tagen ausreichende Maßnahmen zur Klärung des Sachverhalts ergreift oder den Arbeitnehmer nicht über Eingang und Behandlung der Meldung sowie die Ergebnisse der ergriffenen Maßnahmen informiert. Die Meldung an eine Behörde ist jedoch auf Straftaten und Verstöße gegen das öffentliche Recht beschränkt und nur zulässig, wenn der Arbeitgeber die Meldung nicht mit einem internen Meldesystem behandelt. Die Kritik u.a. von Transparency International und ECS lautet, dass die Vorlage so komplex ist, dass Arbeitnehmer sie in der Regel gar nicht verstünden, was faktisch zu einem Verbot von Whistleblowing führt. Zudem wird der wichtigste Schutz, nämlich der Schutz vor Entlassung bei Meldung in guten Treuen, von der Vorlage nicht geregelt. Damit soll es weiterhin rechtswirksam sein, wenn Arbeitgeber Whistleblower trotz Meldung in guten Treuen entlassen. Damit steht die Schweizer Vorlage in klarem Widerspruch zu internationalen Standards und allgemein anerkannter best practice. Verbreitet wird deshalb empfohlen, die Vorlage zu überarbeiten.

## Der Finanzsektor im Kreuzfeuer der Compliance-Kritik

Der Schweizer Finanzsektor, insbesondere die Banken, ist weiterhin mit großen Compliance-Herausforderungen konfrontiert. Nach den Selbstanzeigen und Untersuchungen sowie Bußen wegen Verstößen bei der Festsetzung von Referenzzinssätzen<sup>3</sup> und Manipulationen im Devisenmarkt<sup>4</sup>, dem Banken-Steuerstreit mit den USA<sup>5</sup> und den Vorfällen bei Genfer Niederlassungen großer ausländischer Institute, wird die Frage intensiv diskutiert, wie es

zum Compliance-Versagen in dieser Breite und Tiefe kommen konnte und welche Maßnahmen zu treffen sind, damit die Wirksamkeit des Risiko- und Compliance-Managements in Zukunft verbessert werden kann. Erste Meinungen gehen dahin, dass sowohl für das Risikomanagement wie auch für das Integritäts- und Compliance-Management die Zeit der eigenständigen, nicht vergleichbaren und – bis zu einem gewissen Grad willkürlichen Lösungen – abgelaufen ist und künftig nach klaren Standards, wie ISO 31000 – Risk management,<sup>6</sup> und ISO 19600 – Compliance-Management-Systems, gearbeitet werden muss.

### FAZIT

Im laufenden Jahr wird sich die Compliance Community in der Schweiz vor allem mit den Themen Leadership, Integritäts- und Wertemanagement sowie wirksamen Risiko- und Compliance-Management-Systemen befassen. Damit steht, um einen Vergleich mit dem World Wide Web zu wagen, die «Compliance 2.0» auf der Schweizer Agenda.

1. Inserat NZZ vom 5. März 2015, Hervorhebung durch den Autor
2. [www.economiesuisse.ch](http://www.economiesuisse.ch)
3. LIBOR-Untersuchungen
4. FOREX Untersuchungen
5. Ca. 10 Banken sind Gegenstand von Untersuchungen des DOJ und IRS sowie ca. 100 Banken nehmen am Selbstanzeigeprogramm des DOJ teil: Program for Non-Prosecution Agreements or Non-Target Letters for Swiss Banks
6. ISO 31000 – Risk management ist gemäss der OECD der Weltstandard für Risiko Management.



### Zur Vertiefung:

#### Praxishandbuch Compliance

-Corporate Compliance  
in der Schweiz  
(6-50)

[www.riu-online.de](http://www.riu-online.de)