

Your World First

C/M/S/

Law.Tax

CMS Compliance- Barometer 2018

Repräsentative Studie mit deutschen Großunternehmen

Inhalt

Ergebnisse der Studie im Überblick	3
Methodik	5
Organisation und Ausstattung	6
Prozesse	11
Aufgaben, interne und externe Herausforderungen sowie Risiken	14
Digitalisierung – Chance oder Risiko?	17
CMS Compliance-Index	19

4. Auflage des CMS Compliance-Barometer (Stand: Oktober 2018)

Ergebnisse der Studie im Überblick

Unternehmen unterschätzen wesentliche Risiken

Die Professionalisierung der Compliance-Arbeit in deutschen Unternehmen schreitet voran. Allerdings werden relevante Risiken weiterhin unterschätzt. Die nachlassende Unterstützung bei Compliance-Themen durch das Management bereitet den Compliance-Verantwortlichen in Unternehmen Sorgen. Die Digitalisierung kommt hingegen auch in den Rechtsabteilungen deutscher Unternehmen an und wird dort überwiegend als Chance wahrgenommen, die Compliance zu verbessern. Das sind die wichtigsten Ergebnisse der repräsentativen, branchenübergreifenden Studie CMS Compliance-Barometer, die von der Wirtschaftskanzlei CMS Deutschland im Jahr 2018 zum vierten Mal erhoben wurde. Der CMS Compliance-Index, der angibt, wie stark Compliance in Großunternehmen implementiert ist, hat sich in diesem Jahr auf einem hohen Wert von 67,1 von möglichen 100 Zählern stabil gehalten. Für die Studie wurden 177 Compliance-Verantwortliche aus großen Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern anonym und repräsentativ vom renommierten Marktforschungsinstitut Ipsos befragt.

Auch wenn sich der Compliance-Index auf diesem Niveau stabilisiert hat und sich Unternehmen im Bereich Compliance gut aufgestellt sehen, besteht großer externer Beratungsbedarf. Das ist nicht zuletzt auf gestiegene rechtliche Anforderungen zurückzuführen. Vor allem die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die seit letztem Mai von allen Unternehmen anzuwenden ist, gestaltet sich in der Praxis als Herausforderung. Wurde sie noch nicht oder nicht richtig umgesetzt, drohen neben Bußgeldern in Millionenhöhe auch Schadensersatzforderungen von Betroffenen. Aber auch andere Risiken dürfen nicht außer Acht gelassen werden.

Datenschutz im Fokus, Korruption wird unterschätzt

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung und die damit verbundenen Sanktionsmöglichkeiten haben das Thema Datenschutz im Jahr 2018 besonders in den Fokus gerückt. Entsprechend sehen die Compliance-Verantwortlichen der Großunternehmen in diesem Bereich – wie schon in

den Vorjahren – das vorrangige Compliance-Risiko: 35 % der befragten Unternehmensvertreter nennen es an erster Stelle (Vorjahr: 22 %).

Als zweit- und drittwichtigste Risiken geben die Befragten Korruption (16 %) sowie Haftung für Produkte und Dienstleistungen (11 %) an. Aus Sicht der Befragten ist die Bedeutung von Korruption im Vergleich zum Vorjahr deutlich rückläufig. Die Themen Kartellrecht und Geheimnisschutz spielen sogar nur eine untergeordnete Rolle. Dies ist bemerkenswert. Denn betrachtet man die Ergebnisse des aktuellen Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) von Transparency International, zeigt sich dort ein anderes Bild: Demnach nehmen aus Sicht der Unternehmensleiter Korruption und Bestechung in Wirtschaft und öffentlichen Institutionen in Deutschland zu. Die deutliche Diskrepanz in der Risikowahrnehmung steht auch im Gegensatz zu dem tatsächlichen Risiko, das von Korruptions- oder Kartellverstößen für Unternehmen ausgehen kann. Insgesamt setzt sich der Trend der vergangenen Jahre fort, die Themen Korruption und Kartellrecht zu unterschätzen.

Nachlassende Aufmerksamkeit auf Management-Ebene

Während bei den Managern das attestierte Compliance-Bewusstsein über die Jahre leicht rückläufig ist (von 81 % in 2016 auf 76 % in 2018), ist es bei den Mitarbeitern kontinuierlich gestiegen. Dies spricht auf Ebene der Mitarbeiter für eine zunehmende Sensibilisierung. Dennoch besteht weiterhin Nachholbedarf: Nur 40 % der Befragten stufen das Compliance-Bewusstsein der Mitarbeiter als gut bis sehr gut ausgeprägt ein, 12 % als schlecht oder sogar sehr schlecht. Damit einher geht ein deutlicher Rückgang der Entscheidungsbereitschaft der Mitarbeiter in Compliance-Fragen. Diese Entwicklung ist durchaus kritisch zu sehen. Die Ergebnisse zeigen, dass Mängel in der Compliance-Kultur und in der Compliance-Kommunikation weiterhin eine wesentliche Schwachstelle in vielen Unternehmen darstellen. Auch wenn sich das Bewusstsein im Management ebenso wie die Unterstützungsbereitschaft für Compliance-Themen noch auf einem hohen Niveau befinden, ist der kontinuierliche Rückgang alarmie-

rend. Ein Compliance-System kann nur erfolgreich sein, wenn es im Unternehmen von allen Mitarbeitern, vor allem von der Führungsebene, unterstützt und gelebt und nicht als Geschäftsverhinderung angesehen wird.

Unternehmen setzen vermehrt auf externe Berater

Die Zahl der Unternehmen, die eine Compliance-Abteilung haben, hat sich im Verlauf seit 2015 erhöht, bleibt aber seit 2016 konstant auf einem hohen Level. Gut vier von zehn der Großunternehmen haben heute eine Abteilung, die sich ausschließlich mit Compliance befasst. 2015 waren es nicht einmal drei von zehn.

Deutlich zugenommen hat indessen die Zahl der Unternehmen, die externe Berater einbinden: Waren es in den Vorjahren jeweils rund 50 %, die auf externe Unterstützung in Compliance-Fragen zurückgriffen, so stieg der Anteil 2018 auf 70 %. Ein Grund ist auch hier sicherlich der hohe Beratungsbedarf im Zusammenhang mit der Einführung der EU-Datenschutz-Grundverordnung im Mai 2018. Zudem zeigt die Erfahrung aus der Praxis, dass die Sensibilisierung in Compliance- und Haftungsfragen in den vergangenen Jahren stetig zugenommen hat und die Unternehmen ihre Compliance-Strukturen weiter ausbauen und professionalisieren; dies geschieht oftmals mit externer Unterstützung.

Digitaler Wandel verändert Compliance-Anforderungen

Erstmals wurden im Rahmen des Compliance-Barometers 2018 auch die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Compliance-Arbeit erhoben: Knapp die Hälfte der Befrag-

ten gab an, die Digitalisierung als eine Chance wahrzunehmen, die Compliance zu verbessern. Ein Viertel sieht in ihr indessen ein zusätzliches Risiko, das es zu managen gilt. Ebenso viele Befragte sind noch unschlüssig, was die Digitalisierung für Compliance bedeutet. Der digitale Wandel verändert die Anforderungen an Compliance im Unternehmen. Durch den Einsatz neuer Technologien und digitalisierter Geschäftsmodelle entstehen Chancen und Risiken, die gesteuert werden müssen. An dieser Stelle sind auch die Compliance-Verantwortlichen gefordert. Die Unternehmen setzen zwar bereits verschiedene digitale Tools ein. Dabei greifen sie am häufigsten auf IT-gestützte Freigabeprozesse zur Sicherstellung des Vieraugenprinzips, ein digitales Richtlinienmanagement sowie einen IT-gestützten Abgleich mit Sanktions- und Terrorlisten zurück. Gerade im Bereich der Zuwendungen sowie bei der Integritätsprüfung von Geschäftspartnern besteht jedoch starker Verbesserungsbedarf. Das Thema Digitalisierung wird auch aus der Compliance-Arbeit nicht mehr wegzudenken sein. Die Unternehmen sollten daher jetzt in die digitale Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems und das Know-how ihrer Compliance-Officer investieren. Dies kann die tägliche Arbeit deutlich erleichtern und auch die Wirksamkeit des Compliance-Systems stärken.

Wir sind uns sicher, Ihnen mit der vierten Auflage des CMS Compliance-Barometers hilfreiche Einblicke für Ihre Arbeit zu geben, und freuen uns auf Anregungen zur Studie ebenso wie auf Ihre ganz persönliche Sicht auf die Entwicklung der Compliance.

CMS Deutschland

Initiative Compliance & Forensic Services

Ihre Ansprechpartner:



Dr. Harald W. Potinecke

T +49 89 23807 238

E harald.potinecke@cms-hs.com



Florian Block

T +49 89 23807 238

E florian.block@cms-hs.com

Methodik

Die Studie basiert auf computergestützten B2B-Telefoninterviews mit 177 Compliance-Verantwortlichen in deutschen Großunternehmen aus den Branchen Industrie, Real Estate, Automotive, Handel, Healthcare, ITK und Finanzen/Versicherungen. Die anonymen Befragungen durch das Marktforschungsinstitut Ipsos GmbH erfolgten im Herbst 2018. Die Grundlage bildete ein strukturierter Fragenkatalog, der sich aus rund 40 Fragen zusammensetzte und die Themen (i) Organisation, (ii) Risiken/Herausforderungen, (iii) Instrumente sowie (iv) Kultur als auch (v) Digitalisierung behandelte.

Als Compliance-Verantwortlicher wurde jeder leitende Mitarbeiter eingestuft, der zu der Gesamtheit der im Großunternehmen eingerichteten Instrumente und Prozesse zur Sicherstellung von Regelkonformität aussagefähig ist. Die Grundgesamtheit umfasste etwa 5.700 rechtlich selbstständige Großunterneh-

men in Deutschland aller Umsatz- und Mitarbeitergrößenklassen; verwendet wurde eine fast vollständig proportionale, nach den sieben Branchen quotierte Zufallsstichprobe.

Als Großunternehmen definiert die Studie jedes Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Dabei wurde nochmals zwischen Unternehmen mit bis zu 999, bis zu 4.999 und mit 5000 oder mehr Mitarbeitern sowie Unternehmen mit unterschiedlichen Umsatzgrößen differenziert. Gegenstand der Studie sind daher sowohl große mittelständische Unternehmen als auch klassische Großkonzerne.

Die Studie und der Index erscheinen jährlich und ermöglichen einen umfangreichen Ein- und Ausblick zum Stand und zu der Entwicklung von Compliance in großen deutschen Unternehmen.



Law . Tax

Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu
vielfältigen juristischen Themen.
cms-lawnow.com



Law . Tax

Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche
und juristisches Expertenwissen nach Maß.
eguides.cmslegal.com

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Moskau, Peking und Shanghai für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Funchal, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luanda, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Manchester, Maskat, Mexiko-Stadt, Monaco, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Posen, Prag, Reading, Riad, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

cms.law