

Neues zum Thema Corporate Compliance und
Unternehmensverantwortung in der
Tschechischen Republik

www.roedl.com/cz



Czech Law Firm
of the Year 2012–2020



Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Compliance News

- Das neue tschechische Gesetz über die Registrierung wirtschaftlich Berechtigter und die Corporate Compliance
- Compliance und obligatorische Covid-Tests von Arbeitnehmern
- Tax Compliance: Wovon leitet sich der Zeitwert von Geld ab?
- Whistleblower-Schutzgesetz im tschechischen Parlament
- Fachveranstaltungen rund um die Governance-Risk-Compliance



→ Compliance News

Das neue tschechische Gesetz über die Registrierung wirtschaftlich Berechtigter und die Corporate Compliance

von Pavel Koukal
Rödl & Partner Prag

Wie wir Sie bereits in einer Sonderausgabe unserer News informiert haben, wurde Anfang Februar das neue Gesetz Nr. 37/2021 Slg. der Tschechischen Republik über die Registrierung der wirtschaftlich Berechtigten verkündet, das mit Wirksamkeit ab dem 1. Juni 2021 die bestehende gesetzliche Regelung zur Registrierung der wirtschaftlich Berechtigten (auch als wirtschaftliche Eigentümer bezeichnet) von juristischen Personen, einschließlich Handelsgesellschaften, und die damit verbundenen Anforderungen wesentlich ändern wird.

Dieses neue Gesetz stellt auch aus der Perspektive der Unternehmens- und speziell der Geldwäsche-Compliance eine grundlegende Änderung dar, da es mit erheblicher Verzögerung auch für die Tschechische Republik die sog. 5. EU-Geldwäscherichtlinie aus dem Jahr 2018 umsetzt. Zusammen mit dem neuen tschechischen Gesetz über die Registrierung von wirtschaftlich Berechtigten wurde eine wichtige Novelle des bestehenden Gesetzes über bestimmte Maßnahmen gegen die Legalisierung von Erträgen aus Straftaten und die Terrorismusfinanzierung (Geldwäschegesetz) der Tschechischen Republik verabschiedet, die eine Reihe von Änderungen mit sich bringt, insbesondere im Hinblick auf die sog. verpflichteten Personen nach § 2 des Gesetzes.

Nach dem neuen Gesetz bleibt die erste und grundlegende Verpflichtung für Unternehmen die Pflicht, vollständige, korrekte und aktuelle Informationen über ihren wirtschaftlich Berechtigten in einem Umfang einzuholen und aufzuzeichnen, wie dies in den Bestimmungen des § 13 neu defi-

niert ist. Dieser Umfang an Daten ist etwas größer als in der bisherigen Gesetzgebung, und in diesem Zusammenhang wird auch die Pflicht verankert, sicherzustellen, dass die Angaben innerhalb von 6 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes allen neuen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Was die Definition des wirtschaftlich Berechtigten betrifft, so ist die neue Gesetzgebung deutlich umfangreicher und komplexer, da sie jede natürliche Person, die der Endbegünstigte (Zahlungsempfänger) oder die Person mit dem „letztem Einfluss“ ist, als wirtschaftlich Berechtigten ansieht und diese Kriterien weiter ausführt und spezifiziert.

Eine grundlegende Änderung gegenüber der bisherigen Regelung ist der öffentliche Zugang zu den Daten über einen wirtschaftlich Berechtigten. Gemäß dem neuen Gesetz wird es das Ministerium für Justiz der Tschechischen Republik als Verwalter des Informationssystems jedermann ermöglichen, auf seiner Website einen Teilauszug aus dem Transparenzregister mit gültigen Angaben über den wirtschaftlich Berechtigten einer juristischen Person zu erhalten, konkret mit dem Namen, dem Staat des Wohnsitzes, dem Geburtsjahr und dem Geburtsmonat, der Staatsangehörigkeit, sowie Angaben über die Natur der Stellung des wirtschaftlich Berechtigten und einige weitere ausgewählte Daten.

Eine echte Zäsur ist ferner die Neuregelung sogenannter Unregelmäßigkeiten im Transparenzregister und deren rechtliche Folgen. Wenn nämlich eine Behörde oder, unter bestimmten Bedingungen, eine nach dem Geldwäschegesetz verpflichtete Person begründet annimmt, dass sie eine Unregelmäßigkeit in Bezug auf eine Eintragung im Register festgestellt hat, wird sie hierüber das zuständige Gericht in Kenntnis setzen, das ein

besonderes Verfahren zu den Unregelmäßigkeit einleitet.

Das neue Gesetz regelt die Rechtsfolgen von Unregelmäßigkeiten im Transparenzregister, die einen ganz erheblichen negativen Einfluss auf Unternehmen haben können. Die schwerwiegendste Folge besteht in der Tatsache, dass – sofern der wirtschaftlich Berechtigte einer Gesellschaft im Transparenzregister nicht eingetragen ist – diese Gesellschaft ihm oder einer juristischen Person, deren wirtschaftlich Berechtigter er ebenfalls ist, keinen Anteil an einem Vermögensvorteil (Gewinn) auszahlen darf. Darüber hinaus darf eine Gesellschaft keinen Anteil an einem Vermögensvorteil (Gewinn) an eine juristische Person auszahlen, die selbst in keinem Transparenzregister einen wirtschaftlich Berechtigten eingetragen hat. Die letzte negative Folge von Unregelmäßigkeiten im Transparenzregister besteht darin, dass – sofern im Transparenzregister der wirtschaftlich Berechtigte nicht eingetragen ist – weder dieser wirtschaftlich Berechtigte noch eine juristische Person, deren wirtschaftlich Berechtigter er ebenfalls ist, als deren alleiniger Gesellschafter bei Entscheidungen des obersten Organs der Gesellschaft Stimmrechte ausüben oder Entscheidungen treffen darf.

Eine weitere wesentliche Änderung aus Sicht der Corporate Compliance besteht in dem Umstand, dass das neue tschechische Gesetz über die Registrierung von wirtschaftlich Berechtigten entgegen der bisherigen Regelung Delikte im Zusammenhang mit Verstößen gegen Pflichten registrierender Personen und wirtschaftlich Berechtigter regelt, einschließlich Geldstrafen für solche Delikte. Für solche Verstöße kann gegen die registrierende Person und bestimmte andere Personen eine Geldstrafe von bis zu CZK 500.000 verhängt werden, und dies auch wiederholt.

Kontakt für weitere Informationen



JUDr. Pavel Koukal
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Associate Partner
T +420 236 263 710
pavel.koukal@roedl.com

→ Compliance News

Compliance und obligatorische Covid-Tests von Arbeitnehmern

von Pavlína Vondráčková
Rödl & Partner Prag

Im Zusammenhang mit der nicht enden wollenen COVID-19-Pandemie sind obligatorische Tests für Mitarbeiter zu einer wichtigen Frage und Aufgabe für Unternehmen als Arbeitgeber geworden, und zwar auf Grundlage der gesetzlichen Pflichten laut der Notstandsmaßnahme des Gesundheitsministeriums der Tschechischen Republik vom 01.03.2021, Nr. MZDR 47828/2020/MIN/KAN, in der Fassung der späteren Änderungen (nachfolgend nur „Notstandsmaßnahme des Gesundheitsministeriums“). Mit der Erfüllung dieser Pflichten sind auch erhebliche Compliance-Implicationen verbunden, insbesondere in dem Sinne, dass Arbeitgeber personenbezogene Daten ihrer Mitarbeiter verarbeiten, die persönlich am Arbeitsplatz anwesend sind und sich in regelmäßigen Abständen einem der zugelass-

nen Tests auf das SARS-CoV-2-Virus unterziehen müssen, um eine weitere Ausbreitung von COVID-19 zu verhindern.

Obwohl es sich hierbei aus Sicht der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) um eine schwerwiegende personenbezogene Datenverarbeitung handelt, die auch die Verarbeitung einer besonderen Kategorie personenbezogener Daten über den Gesundheitszustand eines Mitarbeiters (sensible personenbezogene Daten) einschließt, hat die tschechische Datenschutzbehörde am 5. März 2021 bisher nur eine sehr kurze Stellungnahme hierzu ausgegeben.

Das obligatorische Testen von Mitarbeitern beinhaltet jedoch eine separate Tätigkeit zur Verarbeitung personenbezogener Daten, und der Arbeitgeber muss alle grundlegenden Pflichten eines für die Datenverarbeitung Verantwortlichen einhalten, die die DSGVO in Bezug auf diese Verarbeitungstätigkeit auferlegt.

In der Praxis bedeutet dies in erster Linie, dass der für die Verarbeitung Verantwortliche verpflichtet ist, seiner Informationspflicht nach Artikel 13 und 14 DSGVO nachzukommen, d.h. die betroffenen Personen umfassend über den Zweck und die Rechtsgrundlage der Verarbeitung, die Art und den Umfang der verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie über die Aufbewahrungsfrist der personenbezogenen Daten und die Rechte der betroffenen Personen zu informieren. Neben der Informationspflicht des Arbeitgebers als Verantwortlichen bestehen weitere Pflichten, insbesondere die Pflicht zur Führung eines gesonderten Verzeichnisses über die Verarbeitungstätigkeit nach Artikel 30 DSGVO und die Pflicht zur Durchführung der erforderlichen Maßnahmen zur Sicherung der Verarbeitung personenbezogener Daten (Artikel 32). Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten von Mitarbeitern im Sinne von Artikel 6 der DSGVO ist in Bezug auf den oben genannten Zweck der Verarbeitung Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c der DSGVO, d.h. die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der Verantwortliche unterliegt (Er-

füllung der rechtlichen Verpflichtungen des Verantwortlichen). Die rechtlichen Verpflichtungen des für die Verarbeitung Verantwortlichen ergeben sich aus der Notstandsmaßnahme des Gesundheitsministeriums, die auf Grundlage des sog. Pandemiegesetzes erlassen wurde, sowie aus anderen einschlägigen Rechtsvorschriften, nämlich dem Gesetz zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und dem Arbeitsgesetzbuch der Tschechischen Republik.

Kontakt für weitere Informationen



JUDr. Pavlína Vondráčková, Ph.D.
advokátka
(Rechtsanwältin CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 710
pavlina.vondrackova@roedl.com

→ Compliance News

Tax Compliance: Wovon leitet sich der Zeitwert von Geld ab?

von Martin Koldinský
Rödl & Partner Prag

Jede Geschäftsleitung muss sich damit befassen, dass dem Unternehmen hinreichende finanzielle Mittel für die Geschäftstätigkeit zur Verfügung stehen. Zu den in der Praxis bevorzugten Finanzierungsmöglichkeiten zählt die konzerninterne Finanzierung, insbesondere konzerninterne Darlehen.

Eine konzerninterne Finanzierung kann erhebliche Einsparungen im Vergleich z.B. zu einer Finanzierung durch Banken bedeuten und zudem eine sehr effiziente und flexible Finanzierungsquelle sein. Es sollte jedoch beachtet werden, dass diese Form der Finanzierung der Geschäfts- oder Investitionstätigkeit auch eine Reihe von Fallstricken birgt.

Konzerninterne Finanzierungen wurden durch die tschechische Finanzverwaltung lange Jahre eher weniger beachtet. Dies hat sich jedoch geändert und Außenprüfungen werden zunehmend

auf konzerninterne Darlehen ausgerichtet. Wir gehen davon aus, dass durch das wachsende Haushaltsdefizit des tschechischen Staates Risiken im Zusammenhang mit Außenprüfungen allgemein erheblich ansteigen werden. Unternehmen sollten sich daher auch auf diesen oft vernachlässigten Bereich konzentrieren.

Um welche Risiken handelt es sich konkret? Am häufigsten sind Gesellschaften dem Risiko ausgesetzt, dass die Zinssätze durch das Finanzamt als zu niedrig beurteilt werden (falls Zinserträge ausgewiesen werden), oder aber als zu hoch angesehen werden (falls Zinsaufwand ausgewiesen wird). Im Extremfall kann ein Zinsaufwand zu nicht abziehbarer Aufwendungen umqualifiziert werden. In allen diesen Fällen können das zu versteuernde Einkommen durch das Finanzamt erhöht und nachversteuert sowie steuerliche Nebenleistungen (Säumniszuschläge und Zinsen) erhoben werden.

In jedem Fall handelt es in erster Linie um die Frage, ob die Gestaltung des Geschäfts

sinnvoll und so angelegt ist, als ob es zwischen voneinander unabhängigen Unternehmen eingegangen worden wäre. Üblicherweise basiert der Zeitwert von Geld auf einer Verzinsung des Geldes, d.h. es wird ein prozentueller Betrag festgesetzt, der meist monatlich oder jährlich zu zahlen ist. Diesbezüglich sind sich die Steuerpflichtigen und die Finanzämter in den meisten Fällen einig. Umstritten ist dann jedoch oft die Höhe des Zinssatzes für konzerninterne Darlehen.

Eine allgemeine Regel besagt, dass durch einen Gewinn eingegangene Risiken ausgeglichen werden, was im Falle einer konzerninternen Finanzierung doppelt zutrifft – der Zinssatz berücksichtigt die Kreditwürdigkeit des Darlehensnehmers (d.h. seine Zahlungsfähigkeit), die Laufzeit und die Merkmale des jeweiligen Finanzierungsinstruments. Alle Faktoren, die sich auf den Zinssatz auswirken, sollten fortlaufend geprüft werden. Falls erhebliche Änderungen festgestellt werden, sollte der Zinssatz angepasst werden. Von verbundenen Unternehmen muss dieser Grundsatz besonders beachtet werden. Die Anpassung von Zinssätzen ist bei verbundenen Unternehmen keine Entscheidungsfrage, sondern eher eine Pflicht. In der aktuellen Corona-Pandemie kann sich vor allem die Kreditwürdigkeit des Kreditnehmers stark und praktisch von einem Tag auf den anderen ändern. Daher sollten verbundene Unternehmen die Kreditwürdigkeit von Konzernschuldern sorgfältig nichts abwägen.

Welcher Zeitwert ist also für Geld angemessen? Die Berechnung muss die aktuelle Lage des Darlehensnehmers und des Darlehensgebers, eingegangene Risiken und die Merkmale des jeweiligen Finanzierungsinstruments berücksichtigen. In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass sich

der Zinssatz von einem Referenzsatz (z. B. PRIBOR oder EURIBOR) ableitet, zuzüglich einer Risikoprämie. Die Heranziehung des Referenzsatzes sollte eigentlich darauf abzielen, dass der Zinssatz die Marktentwicklung widerspiegelt. In der Praxis wird jedoch von dieser Prämisse nur selten ausgegangen. Auch wenn Zinssätze nach diesen Grundsätzen festgesetzt werden, kann dies grundsätzliche Risiken nach sich ziehen. Ebenso gilt schon lange nicht mehr der Grundsatz, dass der Zinssatz auf Grundlage eines indikativen Finanzierungsangebot einer Bank festgelegt werden kann.

Der Zinssatz sollte selbstverständlich von der Höhe der gewährten Mittel abhängig sein. Wir empfehlen in diesem Zusammenhang, alle relevanten Umstände und Risiken sorgfältig abzuwägen und entsprechende Nachweise bereitzuhalten. Bei erheblichen Beträgen einer konzerninternen Finanzierung empfehlen wir, eine umfangreiche Analyse vorzunehmen, die auf einer detaillierten Auswertung aller Risiken für die jeweilige Finanzierung basiert – diese Risiken werden anschließend im Zinssatz berücksichtigt.

Seien Sie gewappnet!

Kontakt für weitere Informationen



Ing. Martin Koldinský
soudní znalec
(Gerichtssachverständiger CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 243
martin.koldinsky@roedl.com



→ Compliance News

Whistleblower-Schutzgesetz im tschechischen Parlament

von Pavel Koukal
Rödl & Partner Prag

Wie wir bereits in der letzten Ausgabe unserer Compliance News berichtet haben, sind im Zusammenhang mit der neuen europäischen Regelung zum Schutz der Hinweisgeber von Rechtsverstößen (Whistleblowing) die Vorbereitungen für ein neues Hinweisgeberschutzgesetz (auch Whistleblower-Schutzgesetz) in der Tschechischen Republik bereits weit fortgeschritten. In der Zwischenzeit wurde der Entwurf dieses Gesetzes von der tschechischen Regierung verabschiedet und am 9. Februar dem tschechischen Parlament als Regierungsentwurf des Whistleblower-Schutzgesetzes zur Prüfung vorgelegt. Gleichzeitig wurde auch ein Entwurf eines entsprechenden Änderungsgesetzes vorgelegt, der teilweise Änderungen der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der Zivilprozessordnung, des Arbeitsaufsichtsgesetzes und des Gesetzes über den öffentlichen Dienst vorsieht.

Die Eckpunkte des Whistleblower-Schutzgesetzes berücksichtigen alle Anforderungen, die sich für die Mitgliedstaaten aus der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ergeben, die den neuen gemeinsamen europäischen Rahmen für Whistleblowing darstellt. Gleichzeitig sieht der Entwurf des tschechischen Gesetzes vor, dass dieses in Übereinstimmung mit der Anforderung der Richtlinie am 17. Dezember 2021 in Kraft treten wird.

Der diskutierte Gesetzesentwurf zum Whistleblower-Schutz führt beide Arten von Kanälen für die Meldung von Rechtsverstößen in ausgewählten Bereichen von erhöhtem Interesse ein, nämlich einen internen Kanal (ein internes Meldesystem), zu dessen Einführung alle nach dem Gesetz Verpflichteten verpflichtet sein werden, und einen externen Meldeweg, der als eigene organisatorische Abteilung innerhalb des Justizministeriums der Tschechischen Republik eingerichtet werden soll.

Jedes nach dem Gesetz verpflichtete Unternehmen, d.h. unter anderem alle Gesellschaften mit 25 oder mehr Mitarbeitern, wird bzw. werden verpflichtet sein, ein internes Hinweisgebersystem einzurichten, das einen wirksamen Schutz

für Hinweisgeber und bestimmte andere Personen, die mit dem Hinweisgeber oder seiner Meldung in Verbindung stehen, gewährleisten muss. Das wichtigste Instrument in dieser Hinsicht wird das Verbot jeglicher Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers gegen den Whistleblower in Bezug auf dessen Meldung sein.

Der Schutz nach diesem Gesetz wird Hinweisgebern jedoch nur gewährt, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Eine der Grundvoraussetzungen hierfür ist, dass sich der Inhalt der Meldung auf einen der vom Gesetz abgedeckten Bereiche bezieht, wie z.B. das öffentliche Auftragswesen, die Einhaltung von Wettbewerbsregeln, die Bereitstellung von Finanzdienstleistungen und Finanzprodukten, den Umweltschutz, den Verbraucherschutz, die öffentliche Gesundheit oder den Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre sowie die Sicherheit von Netzwerken und Informationen.

Der Gesetzesentwurf beinhaltet u.a. eine Regelung zu Verstößen, sowohl von Verpflichteten als auch von anderen Personen. Die schwersten Verstöße von Verpflichteten werden mit einer Geldstrafe von bis zu 1.000.000 CZK oder 5 % des Nettoumsatzes, den der Verpflichtete im letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr erzielt hat, geahndet.

Wir werden Sie über den Prozess der Verhandlung und Verabschiedung des neuen Whistleblower-Schutzgesetzes in der Tschechischen Republik auf dem Laufenden halten. Allerdings sollten sich Unternehmen bereits jetzt auf die neuen Pflichten vorbereiten, da die Frist zur Erfüllung der Pflicht zur Einführung eines internen Hinweisgebersystems gemäß dem Gesetzesentwurf nur bis zum 31. März 2022 laufen wird.

Kontakt für weitere Informationen



JUDr. Pavel Koukal
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Associate Partner
T +420 236 263 710
pavel.koukal@roedl.com

→ Compliance News

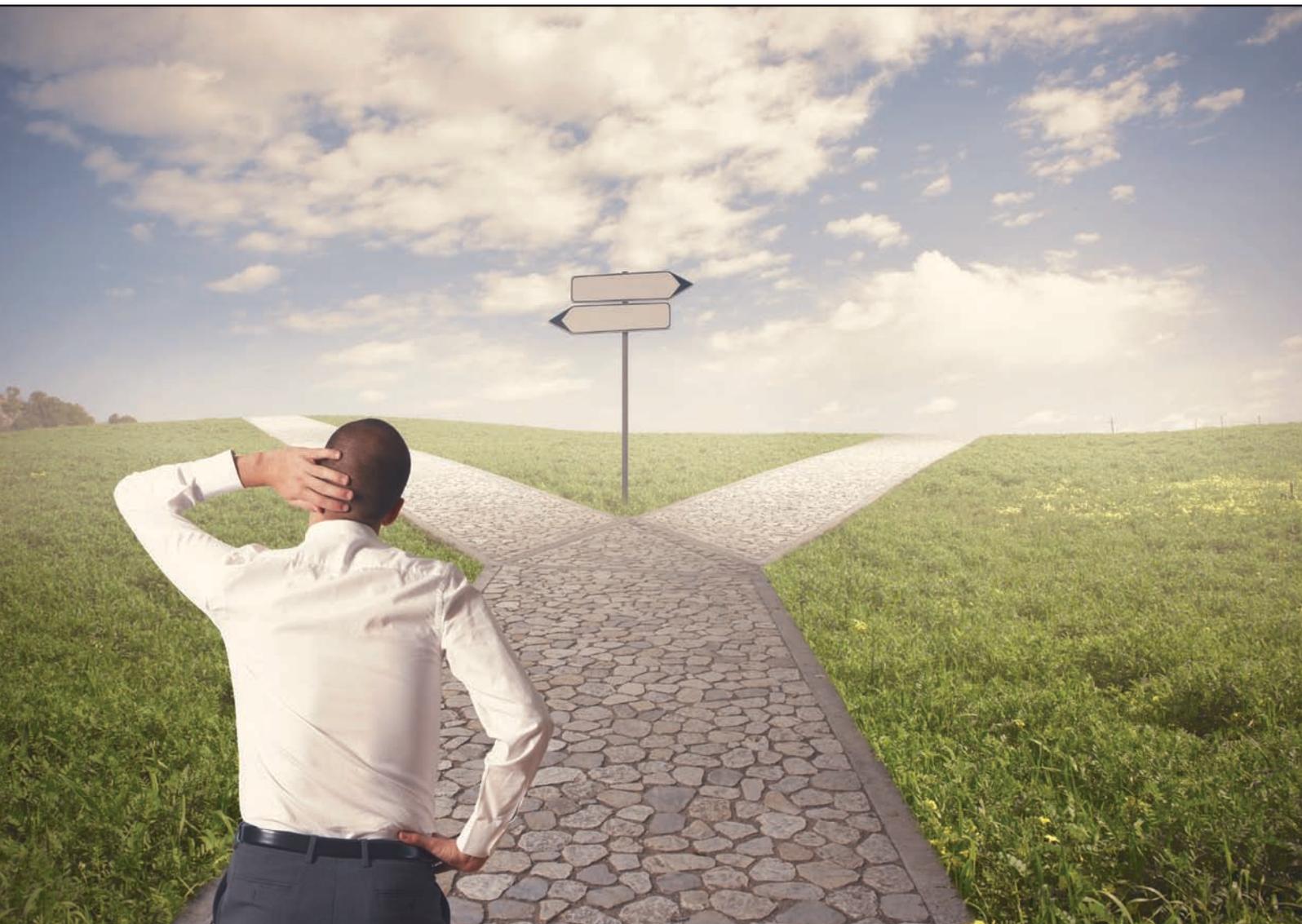
Fachveranstaltungen rund um die Governance-Risk-Compliance

Bis Juni 2021 bieten wir zu den einzelnen Bereichen der Governance-Risk-Compliance folgende Fachveranstaltungen mit interessanten Themen:

April 2021		Mai 2021	
7.	<p>Whistleblowing im Rahmen des internen Kontrollsystems</p> <p>Webinar Veranstalter: Český institut interních auditorů in Kooperation mit Rödl & Partner Prag Referent: Pavel Koukal</p>	5.	<p>Neues im Bereich Corporate Compliance (2021)</p> <p>Webinar Veranstalter: Rödl & Partner Prag in Kooperation mit der Sdružení pro compliance und NNTB/FaceUp Technology Referent: Pavel Koukal, Juraj Szabó, Vladimír Valenta, Jan Sláma</p>
8.	<p>Corporate Compliance mit Ausrichtung auf die strafrechtliche Verantwortlichkeit juristischer Personen</p> <p>Online-Seminar Veranstalter: Verlag Dashöfer in Kooperation mit Rödl & Partner Prag Referent: Pavel Koukal</p>	15. 16.	<p>Juni 2021</p> <p>Der Corporate Compliance Spezialist und das Compliance Management System</p> <p>Akademie online Veranstalter: Verlag Dashöfer in Kooperation mit Rödl & Partner Prag Referent: Pavel Koukal</p>
28.	<p>Interne Mitteilungen und Schutz von Whistleblowern</p> <p>Online-Seminar Veranstalter: Verlag Dashöfer in Kooperation mit Rödl & Partner Prag Referent: Pavel Koukal</p>		



http://www.roedl.net/cz/de/veranstaltungen/aktuelle_veranstaltungen.html



Impressum

COMPLIANCE NEWS TSCHECHISCHE REPUBLIK
AUSGABE NO. 1/2021

Herausgeber:
Rödl & Partner Consulting, s.r.o.
Platněřská 2, 110 00 Prag 1
T +420 236 163 111
www.roedl.com/cz

Redaktion:
Ing. Jana Švédová, JUDr. Pavel Koukal

Layout/Satz:
Rödl & Partner

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.