

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

- Neuer Compliance-Standard ISO 37301:2021
- Corporate Social Responsibility (CSR) in der Tschechischen Republik
- Seit 1. Juni 2021 hat Tschechien ein neues Transparenzregister
- Der sachliche Geltungsbereich des Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing)
- Fachveranstaltungen aus dem Bereich Governance-Risk-Compliance

→ Compliance News

Neuer Compliance-Standard ISO 37301:2021

von Pavel Koukal
Rödl & Partner Prag

Die Internationale Organisation für Normung (International Organization for Standardization, ISO) veröffentlichte am 13. April 2021 die lang erwartete neue globale ISO-Norm für Compliance-Management-Systeme (CMS), die eine Reihe von grundlegenden Änderungen für die Unternehmens-Compliance in Tschechien und im Ausland mit sich bringt.

Die neue ISO 37301:2021 (Compliance-Management-Systeme – Requirements with guidance for use) ersetzt vollständig u.a. die bestehende ISO 19600:2014 (Compliance-Management-Systeme – Guidelines) und nimmt die baldige Veröffentlichung weiterer neuer internationaler Normen für die eng verwandten Bereiche Corporate Governance und Whistleblowing vorweg.

In diesem Zusammenhang stellt die Veröffentlichung des neuen Standards ISO 37301:2021 die bedeutendste Änderung der letzten Jahre dar. Sie bietet allen Organisationen, auch Wirtschaftsunternehmen, die über eine interne Compliance-Policy verfügen, den bestmöglichen Rahmen für die Überprüfung der Wirksamkeit ihres Compliance-Systems, gegebenenfalls auch in einem integrierten Rahmen mit anderen ISO-Normen. Es handelt sich um eine ISO-Norm, die nach dem standardisierten High-Level-Structure-Ansatz (HLS) entwickelt wurde und daher mit bzw. in andere bereits bestehende ISO-Managementnormen integriert werden kann. Das Ziel dieser Standardisierung ist, die Kompatibilität zwischen den verschiedenen Managementsystem-Standards zu stärken, um deren Integration und Umsetzung durch zertifizierte Organisationen zu erleichtern.

Grundlegender Mangel der bisherigen Norm ISO 19600:2014 war die Tatsache, dass es sich nicht um eine Typ-A-Norm handelte und daher

eine Implementierung von CMS nicht zertifiziert werden konnte. Die ISO 37301:2021 räumt diesen Mangel in vollem Umfang aus, da sie als Typ-A-Norm im Rahmen eines entsprechenden Prüfungsverfahrens bei Ausstellung einer entsprechenden Bescheinigung über einen Einklang eines CMS mit ihren Anforderungen zertifizierbar ist. Mit anderen Worten - eine Zertifizierung verifiziert und bescheinigt, dass das entsprechende Managementsystem (CMS) in der Organisation in Übereinstimmung mit den Anforderungen der ISO 37301:2021 implementiert, dokumentiert und durchgesetzt wurde bzw. wird.

Die neue internationale Norm ISO 37301:2021 ist wie der bisherige ISO-Standard ausschließlich auf ein bereits etabliertes, dokumentiertes und funktionierendes Compliance Management System ausgerichtet. Auf dieser Basis legt die neue ISO-Norm also die Anforderungen und Richtlinien für die Einführung, Umsetzung, Bewertung, Aufrechterhaltung und Verbesserung eines wirksamen CMS der jeweiligen Organisation fest, zu der unter anderem natürlich auch Unternehmen gehören.

Was die Struktur der ISO 37301:2021 betrifft, so basiert diese auf dem im CMS-Rahmenwerk angewandten PDA-Zyklus (Plan – Do – Check – Act), der von den Zielen und Prinzipien des CMS ausgeht und sich an den jeweiligen organisatorischen Rahmenbedingungen orientiert. Im Kontext von Unternehmen in der Tschechischen Republik ist die Schlüsselrolle und Verantwortung der Mitglieder des statutarischen Organs als „leitendem Organ“ (Governing body) des gesamten CMS entscheidend, zusammen mit ihrer Verantwortung für das damit verbundene interne Kontrollsystem und das Risikomanagement.

In Bezug auf Teilgebiete und individuelle Anforderungen absolut grundlegend sind die Anforderungen an einen entsprechenden Gesamt-

zusammenhang in der Organisation, einschließlich der Identifizierung von Compliance-Verpflichtungen und Compliance-Risiken, der Festlegung der Compliance Policy, der internen Organisation und des Managements des CMS sowie der Planung, der Werkzeuge und der unterstützenden Prozesse innerhalb des CMS. Planung, Unterstützung und Leadership bleiben als Kernprozesse bestehen, an die dann weitere Teilprozesse anschließen, darunter die Bewertung der Wirksamkeit und Compliance-Schulungen.

Gemäß den Zielen des CMS muss die Organisation eine detaillierte Risikoanalyse (Compliance Risk Assessment) vornehmen, bei der die Risiken nach ihrer Priorität und Eintrittswahrscheinlichkeit eingestuft werden. Ein wichtiges Kriterium ist dabei die Auswirkung der Risiken auf die Organisation, falls sie eintreten sollten (Probability and impact).

In diesem Zusammenhang ist in naher Zukunft auch eine enge Verzahnung eines nach ISO 37301:2021 zertifizierten CMS mit entsprechenden anderen Anforderungen an das Management der Organisation erwartbar. Dabei geht es insbesondere um die Verknüpfung mit Anforderungen im

Zusammenhang mit der Corporate Social Responsibility (CSR) sowie der Corporate Governance. Darüber hinaus sollen von der Internationalen Organisation für Normung noch in diesem Jahr die eng verwandten Normen für ein Whistleblowing Management System (ISO/FDIS 37002) und für Governance (ISO/DIS 37000) veröffentlicht werden, die zusammen mit der ISO 37301:2021 eine wirklich breite Basis für die Verifizierung und Zertifizierung eines Compliance Management Systems in seiner umfassendsten Form schaffen werden.

Kontakt für weitere Informationen



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

→ Compliance News

Corporate Social Responsibility (CSR) in der Tschechischen Republik

von Thomas Britz
Rödl & Partner Prag

Die soziale Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) ist nicht mehr nur in der westlichen Welt wichtig, auch für viele tschechische Unternehmen ist sie eine Notwendigkeit. Früher bezog sich Corporate Social Responsibility auf die Einstellung von Unternehmen gegenüber der Umwelt – das heißt, so zu handeln, dass die Umwelt nicht geschädigt wird und, wenn möglich, ihr geholfen wird. So meldete Starbucks im Jahr 2019, dass 99 % seines Kaffees aus ethischen Quellen stammt und dass viele seiner Filialen umweltfreundlich gebaut sind. Das Unternehmen Ben & Jerry's (Eiscreme) engagiert sich seit Jahrzehnten für soziale Belange, darunter die Kampagne "1% für den Frieden", die Unterstützung von "Farm Aid" und die Kompensation der Kohlenstoffemissionen der Mitarbeiterreisen. Nun hat sich die Bedeutung von CSR gesteigert.

Ein Unternehmen ist gegenüber einer Vielzahl von Menschen rechenschaftspflichtig, einschließlich seiner Mitarbeiter, seiner Aktionäre und der Öffentlichkeit. CSR ermöglicht es Unternehmen, die Auswirkungen, die sie auf Menschen und Umwelt haben, zu messen. Unternehmen, die CSR praktizieren, neigen dazu, zu recyceln, Wohltätigkeitsorganisationen zu unterstützen, Spendenaktionen zu veranstalten und ihre lokalen Gemeinden zu unterstützen.

Die meisten Unternehmen, die CSR praktizieren, sind solche, die eine Größe erreicht haben, die es ihnen ermöglicht, der Gesellschaft etwas zurückzugeben. Wenn sie diesen Punkt erreicht haben, wird das Unternehmen auch sehr sichtbar sein, und ein verantwortungsvoller Umgang mit seinem Geschäft wird von vielen gelobt. Die Eigentümer eines solchen Unternehmens werden nicht nur die Aufmerksamkeit genießen, die ein nachhaltiger, umweltfreundlicher Ansatz für ihr Unternehmen mit sich bringt, sondern sie

werden sich auch bewusst sein, dass sie durch die Schaffung eines gesunden Arbeitsplatzes für ihre Mitarbeiter noch mehr Goodwill gewinnen. Ein Unternehmen mit solider CSR wird eine stärkere Marke haben, und die Verbraucher werden eher bereit sein, bei dieser Art von Unternehmen zu kaufen.

CSR in Bezug auf die Mitarbeiter eines Unternehmens beinhaltet Vielfalt, Inklusion, die Berücksichtigung von Behinderungen der Mitarbeiter, Unterstützung für Eltern, Regelungen für den Umgang mit Mobbing und anderen Formen der Belästigung sowie die Unterstützung der psychischen Gesundheit. Außerdem – und das ist in diesen Tagen besonders wichtig – nehmen sie Mitarbeiter mit Behinderungen auf. Unternehmen sind heute eher als früher bereit, Mitarbeiter mit Behinderungen einzustellen und ihnen am Arbeitsplatz entgegenzukommen (z. B. Rollstuhlrampen zu installieren, orthopädische Stühle bereitzustellen oder spezielle Diäten zu berücksichtigen).

Jetzt stehen Unternehmen weltweit vor einer zusätzlichen Herausforderung in Form von COVID-19. Die Pandemie hat zahllose Unternehmen dazu gezwungen, online zu arbeiten, wann und wo sie können; einige Unternehmen konnten unter den Umständen einer Pandemie nicht überleben und schlossen ihre Türen für immer. Mitarbeiter, die nicht in der Lage waren, von zu Hause aus zu arbeiten, wurden vielfach unbezahlt beurlaubt oder entlassen.

Was aber passiert, wenn die Pandemie vorbei ist? Das Virus hat weltweit mehr als 160 Millionen Menschen infiziert und mehr als 3,25 Millionen Menschen das Leben gekostet und viele Überlebende mit gesundheitlichen Problemen zurückgelassen, die möglicherweise für den Rest ihres Lebens bestehen bleiben. Da es sich bei COVID-19 um eine für die Menschheit neue Krankheit handelt, sind Wissenschaftler und Ärzte noch dabei, ihre Eigenschaften zu erforschen. Die Nachwirkungen des Virus sind noch weitgehend unbekannt – wird sich eine Person, die an Herz- und/oder Lungenschäden leidet, irgendwann erholen, oder werden die Schäden ein Leben lang bestehen bleiben? Wie sollte sich ein Unternehmen gegenüber einem Mitarbeiter (oder mehreren Mitarbeitern) verhalten, der unter den Folgen einer CO-

VID-Infektion leidet und nur noch eingeschränkt arbeitsfähig ist?

Derzeit hinkt die Tschechische Republik in ihrer Inklusionspolitik weit hinterher. Anstatt sich an die staatliche Vorgabe zu halten, eine bestimmte Anzahl von behinderten Menschen zu beschäftigen, zahlen viele Unternehmen einfach einen entsprechenden Betrag. Da so wenige Unternehmen Behinderte beschäftigen, ist die Inklusion minimal. Dies könnte sich jedoch ändern, da viele Menschen jetzt unter den Auswirkungen der Pandemie leiden. Zu den COVID-bedingten Behinderungen gehören unter anderem chronische Müdigkeit, Gedächtnisprobleme, Depressionen, Muskelschmerzen, kognitive Funktionsstörungen und Diabetes. Unternehmen, deren Mitarbeiter sich von COVID-19 erholt haben, nur um dann möglicherweise lebenslange Behinderungen zu erleiden, stehen vor der Wahl: die behinderten Mitarbeiter zu entlassen und gesunde einzustellen, oder die Behinderten zu inkludieren. Die Entlassung eines behinderten Mitarbeiters aufgrund einer Behinderung ist in der Tschechischen Republik legal; das Unternehmen muss nur eine Abfindung in Höhe eines Jahresgehalts zahlen, aber nur, wenn die Behinderung des Mitarbeiters eine direkte Folge seiner Arbeitstätigkeit ist.

So kann COVID-19 eine große Anzahl von Menschen aus dem Arbeitsleben und möglicherweise in die Obdachlosigkeit fegen. Eine Alternative zu einem solchen Verhalten ist als Unternehmen soziale Verantwortung zeigen. Dies auszufüllen ist Aufgabe der Corporate Social Responsibility (CSR).

Kontakt für weitere Informationen



JUDr. Thomas Britz
advokát und Rechtsanwalt
Associate Partner
T +420 236 163 770
thomas.britz@roedl.com



→ Compliance News

Seit 1. Juni 2021 hat Tschechien ein neues Transparenzregister

von Pavlína Vondráčková
Rödl & Partner Prag

In der letzten Ausgabe unserer Compliance News haben wir Sie ausführlich über das neue Gesetz Nr. 37/2021 Slg. der Tschechischen Republik über die Registrierung der wirtschaftlich Berechtigten informiert. Zum 1. Juni änderte dieses Gesetz die bestehende gesetzliche Regelung der Registrierung von wirtschaftlich Berechtigten juristischer Personen, einschließlich Unternehmen, erheblich und übertrug gleichzeitig einige der Anforderungen der sog. AML-Compliance endgültig auf die breitere Unternehmenssphäre.

Wie Sie bereits wissen, wurde mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes gleichzeitig ein neues Informationssystem zur Registrierung von wirtschaftlich Berechtigten eingeführt, welches vom Justizministerium der Tschechischen Republik betrieben wird. Eine wesentliche Änderung gegenüber der bisherigen Gesetzgebung besteht in einem öffentlichen Zugang zu einem Teil der Angaben über wirtschaftlich Berechtigte. Nach dem neuen Gesetz ist es für jede interessierte Person möglich, aus dem entsprechenden Register einen Teilauszug mit gültigen Angaben über den wirtschaftlich Berechtigten einer juristischen Person zu erhalten, und zwar den Vor- und Nachnamen, den Staat des Wohnsitzes, das Geburtsjahr und den Geburtsmonat, die Staatsangehörigkeit sowie Angaben über die Art des Status des wirtschaftlich Berechtigten und einige andere ausgewählte Angaben.

Für diejenigen registrierenden Subjekte, die ihrer Pflicht zur Registrierung des wirtschaftlich Berechtigten innerhalb der gesetzlichen Fristen und in Übereinstimmung mit der bisherigen Gesetzgebung bereits nachgekommen sind, gilt eine Übergangsbestimmung, wonach sie innerhalb von 6 Monaten ab dem Datum des Inkrafttretens des Gesetzes, d.h. bis zum 1. Dezember 2021, die Übereinstimmung der aktuellen Eintragung mit den neuen gesetzlichen Anforderungen sicherstellen können. Im Gegensatz dazu unterliegen Unternehmen, die dies noch nicht getan haben und keine Eintragung des wirtschaftlich Berechtigten veranlassen haben, dieser Übergangsfrist nicht und sind daher dem Risiko aller mit einer Nichterfüllung der gesetzlichen Pflichten verbundenen Rechtsfolgen ausgesetzt.

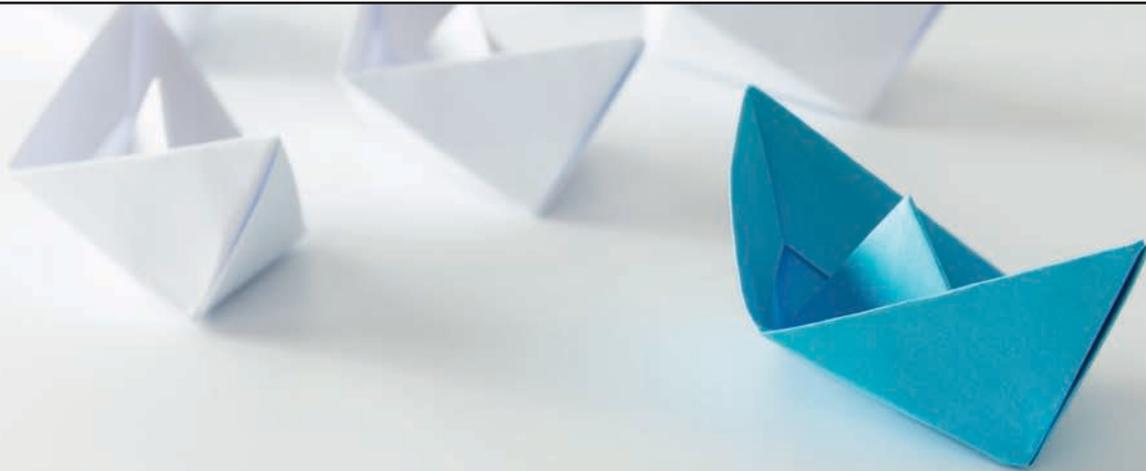
Das neue Gesetz regelt die rechtlichen Folgen von Unregelmäßigkeiten bei der Registrierung von wirtschaftlich Berechtigten, die sich durchaus negativ auf das Funktionieren von Unternehmen auswirken können. Die schwerwiegendste derartige Folge ist die Tatsache, dass – wenn der wirtschaftlich Berechtigte einer Gesellschaft nicht im Register der wirtschaftlich Berechtigten eingetragen ist – die 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 im Register der wirtschaftlich Berechtigten keinen wirtschaftlich Berechtigten eingetragen hat. Und die letzte negative Folge von Unregelmäßigkeiten im Register der wirtschaftlich Berechtigten ist, dass – wenn im Register kein wirtschaftlich Berechtigter eingetragen ist – weder dieser noch eine juristische Person, deren wirtschaftlich Berechtigter er ebenfalls ist, als ihr Alleingesellschafter bei der Beschlussfassung des obersten Organs der Gesellschaft Stimmrechte ausüben oder Entscheidungen treffen kann.

Eine weitere wesentliche Änderung aus Sicht der Corporate Compliance ist ferner die Tatsache, dass das neue Gesetz über die Registrierung von wirtschaftlich Berechtigten Delikte im Zusammenhang mit Verstößen gegen die Pflichten der registrierenden Subjekte und wirtschaftlich Berechtigten regelt, einschließlich Geldstrafen für solche Straftaten. Für diese Verstöße kann gegen das registrierende Subjekt und einige andere Personen eine Geldstrafe von bis zu 500.000 CZK verhängt werden, und dies auch wiederholt.

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

Der sachliche Geltungsbereich des Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing)

von Pavel Koukal
Rödl & Partner Prag

In der aktuellen Diskussion um den Entwurf des neuen Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern, mit dem die Anforderungen der europäischen Whistleblower-Schutzverordnung für die Tschechische Republik umgesetzt werden sollen, wird u.a. auf eine deutliche Ausweitung des sachlichen Geltungsbereichs des Gesetzes und des Schutzes von Hinweisgebern gegenüber den Anforderungen der Richtlinie (EU) 2019/1937 hingewiesen.

Nach § 2 Abs. 1 des Regierungsentwurfs des Hinweisgeberschutzgesetzes soll der Schutz – bei Erfüllung weiterer Bedingungen – für jede Mitteilung einer natürlichen Person gelten, die Informationen über ein mögliches rechtswidriges Handeln enthält, das die Merkmale einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aufweist oder das gegen eine Rechtsvorschrift oder eine Verordnung der Europäischen Union verstößt, die die in § 2 Abs. 2 genannten Bereiche regelt, und von dem der Hinweisgeber im Zusammenhang mit seiner Arbeit oder einer anderen vergleichbaren Tätigkeit Kenntnis erlangte.

Dies bedeutet, dass ein Whistleblower nach dem neuen Gesetz nicht nur dann geschützt ist, wenn sich seine Meldung auf taxativ aufgezählte Bereiche von erhöhtem Interesse bezieht (die Erbringung von Finanzdienstleistungen und Finanzprodukten, den Bereich Körperschaftssteuer, eine Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Verbraucherschutz, Umweltschutz

usw.), sondern auch auf jede andere rechtswidrige Handlung, die die Merkmale einer Straftat oder eines Vergehens aufweist. Diese vorgeschlagene nationale rechtliche Regelung geht über die Anforderungen der europäischen Richtlinie hinaus und wird in Verbindung mit anderen Besonderheiten strenger als die Richtlinie selbst sein.

Der Entwurf des tschechischen Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern sieht in Einklang mit der europäischen Richtlinie ferner vor, dass das Gesetz am 17. Dezember 2021 in Kraft treten wird und dass die Verpflichtungen aus dem Gesetz innerhalb von drei Monaten nach seinem Inkrafttreten erfüllt werden müssen. Daher ist es bereits jetzt notwendig, sich auf die neuen Pflichten vorzubereiten, da die Frist zur Erfüllung der Verpflichtung zur Implementierung eines internen Hinweisgebersystems nach dem Gesetzentwurf bis zum 31. März 2022 läuft.

Kontakt für weitere Informationen



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

→ Compliance News

Fachveranstaltungen aus dem Bereich Governance-Risk-Compliance

Für die Monate September und Oktober 2021 bereiten wir für Sie folgende Fachveranstaltungen mit interessanten Themen rund um den Bereich Governance-Risk-Compliance vor:

| | September 2021 | | Oktober 2021 |
|-----|--|-----|---|
| 15. | <p>Der neue Compliance-Standard ISO 37301:2021 und das interne Kontrollsystem</p> <p>Seminar Veranstalter: Český institut interních auditorů in Kooperation mit Rödl & Partner Prag Referent: Pavel Koukal</p> | 13. | <p>Interne Kanäle zur Informationsweitergabe und der Schutz von Whistleblowern</p> <p>Webinar / Runder Tisch Veranstalter: Rödl & Partner Prag in Kooperation mit der Sdružení pro compliance und NNTB/FaceUp Technology Referent: Pavel Koukal und Gäste</p> |
| | | 27. | <p>Whistleblowing Im Internen Kontrollsystem Und Pflichten Bei Der Einführung Interner Kanäle Zur Informationsweitergabe</p> <p>Seminar Veranstalter: Český institut interních auditorů in Kooperation mit Rödl & Partner Referent: Pavel Koukal</p> |



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





Impressum

COMPLIANCE NEWS TSCHECHISCHE REPUBLIK
AUSGABE NO. 2/2021

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.