

# Rödl & Partner

Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V.  
Wirtschaftsprüferhaus  
Herrn WP/StB Daniel Groove  
Tersteegenstraße 14  
40474 Düsseldorf

Rödl & Partner GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft  
Äußere Sulzbacher Straße 100  
90491 Nürnberg

T +49 911 9193 3628  
M +49 162 430 3485  
christoph.naucke@roedl.com

ANSPRECHPARTNER  
Christoph Naucke

UNSER ZEICHEN  
CNau

## IDW EPS 980 10.2021: RÜCKMELDUNG

1/3

Sehr geehrter Herr Groove,

26. April 2022

herzlichen Dank für den Entwurf der Neufassung des IDW PS 980 und die Gelegenheit, dazu Rückmeldungen abzugeben! Dass dieser Standard sich im deutschen Sprachraum als führender Standard für Compliance Management Systeme etabliert hat, liegt sicherlich auch daran, dass er genau die richtige Balance findet zwischen klaren Mindestanforderungen einerseits und guter Adaptierbarkeit auf unterschiedlichste Branchen, Unternehmensgrößen und -strukturen andererseits. Auch über den vorliegenden Entwurf der Neufassung freuen wir uns sehr. Gerade durch die herausgearbeitete Herstellung des Kontext zum gesamten IKS und speziell zum Risikomanagement gewinnt der Standard u.E. noch an praktischer Relevanz.

Wir möchten die Einladung wahrnehmen, Vorschläge bzw. Diskussionsbeiträge zu dieser Entwurfsfassung abzugeben, die sich bei uns vor dem Hintergrund einer Vielzahl von CMS-Prüfungen nach dem IDW PS 980 ergeben haben.

Wir, das ist die strategische Geschäftseinheit für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft/NPO von Rödl & Partner. Unser Team, bestehend aus branchenerfahrenen Wirtschaftsprüfern, Rechtsanwälten, Steuerberatern und Unternehmens -und IT-Beratern, unterstützt unsere Mandanten umfassend in nahezu allen für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft relevanten Belangen. Neben den klassischen Tätigkeitsfeldern, wie Jahresabschlussprüfung, Steuerberatung oder Rechtsberatung unterstützen wir die Gesundheits- und Sozialwirtschaft mit ganzheitlichen Beratungsleistungen zu Spezialthemen, wie beispielsweise Restrukturierung, Assurance und IT, Datenschutz aber auch und insbesondere Compliance. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen ebenso wie auf Forschungseinrichtungen, Hochschulen, und Wohlfahrtsverbänden. Wir verfügen über eine große Anzahl von Kolleginnen und Kollegen mit der Zusatzqualifikation „Zertifizierter Compliance Officer“.

RÖDL & PARTNER IN DEUTSCHLAND  
Ansbach, Bamberg, Bayreuth, Berlin, Bielefeld, Chemnitz, Dresden, Eschborn, Fürth, Hamburg, Herford, Hof, Jena, Köln, Mettlach, München, Münster, Nürnberg, Plauen, Regensburg, Selb, Stuttgart, Ulm

RÖDL & PARTNER INTERNATIONAL  
Aserbaidshjan, Belarus, Brasilien, Bulgarien, VR China, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Georgien, Großbritannien, Hongkong SAR, Indien, Indonesien, Italien, Kasachstan, Kenia, Kroatien, Lettland, Litauen, Malaysia, Mexiko, Myanmar, Norwegen, Österreich, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Russische Föderation, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien, Singapur, Slowakei, Slowenien, Spanien, Südafrika, Thailand, Tschechische Republik, Türkei, Ukraine, Ungarn, USA, Usbekistan, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, Zypern

SITZ  
Nürnberg, AG Nürnberg  
HRB 9289

GESCHÄFTSFÜHRER  
Dr. Isabel Bauernschmitt, Dipl.-Kffr., StB  
Thomas Benzinger, Dipl.-BW (BA), WP, StB  
Prof. Dr. Peter Bömelburg, Dipl.-Kfm., WP, StB  
Dr. José A. Campos Nave, RA  
Ute Coenen, Dipl.-Kffr., WP, StB  
Roger Fischl, Dipl.-oec., WP, StB  
Michael Giebermann, Dipl.-Kfm., WP, StB  
Maurus Groll, Dipl.-Kfm., WP, StB  
Ronald Hager, WP, RA  
Heinrich Hübschmann, Dipl.-Kfm., WP, StB  
Prof. Dr. Bernd Keller, Dipl.-Kfm., WP, StB  
Dr. Thilo Ketterer, Dipl.-Kfm., WP  
Dr. Rolf Leuner, Dipl.-Kfm., WP, StB  
Christian Leupold, Dipl.-Kfm., WP, StB  
Bernd Vogel, Dipl.-Betriebsw. (FH), WP, StB  
Martin Wambach, Dipl.-Kfm., WP, StB  
Dr. Hans Weggenmann, Dipl.-Kfm., StB  
Frank Wehrfritz, Dipl.-Kfm., WP, StB

Zu den Anwendungshinweisen im Einzelnen:

#### 4. Anwendungshinweise, Tz. A23 zur Compliance Kultur

In der Aufzählung heißt es:

„Die Compliance-Kultur wird z.B. durch folgende Merkmale beeinflusst:

- [...]
- die Anreizsysteme, mit denen regelwidriges Verhalten verhindert und regelkonformes Verhalten gefördert wird, einschließlich der Berücksichtigung von Werteorientierung und Compliance im Einstellungsprozess, bei Personalbeurteilungen und Beförderungen.“

Wir schlagen folgende Ergänzung vor:

- die Anreizsysteme, mit denen regelwidriges Verhalten verhindert und regelkonformes Verhalten gefördert wird, einschließlich der Berücksichtigung von Werteorientierung und Compliance bei der Festlegung variabler Vergütungsbestandteile und der dafür zu erreichenden Ziele, im Einstellungsprozess, bei Personalbeurteilungen und Beförderungen.“

Begründung: Variable Vergütungsbestandteile haben sich zu einem hoch wirksamen Steuerungsinstrument in der Mitarbeiterführung entwickelt. Mit Hinblick auf jederzeit mögliche Zielkonflikte zwischen Business-Zielen und Compliance-Zielen erscheint es aus prüferischer Sicht u.E. naheliegend und auch geboten, der Gefahr solcher Zielkonflikte oder dem Risiko von Fehlsteuerungen im Rahmen einer CMS-Prüfung nachzugehen.

#### 4. Anwendungshinweise, Tz. A24 zu den Compliance Zielen

In der Textziffer heißt es:

„Die Festlegung der Compliance-Ziele, die mit dem CMS erreicht werden sollen, erfolgt in Übereinstimmung mit den allgemeinen Unternehmenszielen sowie mit der Unternehmensstrategie und umfasst insb. eine Analyse und Gewichtung der für das Unternehmen bedeutsamen Regeln.“

Wir schlagen folgende Ergänzung vor:

„Die Festlegung der Compliance-Ziele, die mit dem CMS erreicht werden sollen, erfolgt in Übereinstimmung mit den allgemeinen Unternehmenszielen sowie mit der Unternehmensstrategie und umfasst insb. eine Analyse und Gewichtung der für das Unternehmen einzuhaltenden Gesetze, untergesetzlichen Regelungen und weiterer bedeutsamer Regeln.“

Begründung: U.E. sollte die Einbeziehung der für das Unternehmen verbindlich einzuhaltenden Normen abgegrenzt werden von dem Ermessensspielraum hinsichtlich unternehmensintern erlassener Vorgaben oder auch freiwilliger Selbstverpflichtungen. Diese Abgrenzung würde u.E. auch der Anforderung aus dem DCGK und weiterer einschlägiger Governance Kodizes Rechnung tragen und die Umsetzung durch die betreffenden Compliance-Beauftragten in der betrieblichen Praxis erleichtern.“

In der Textziffer heißt es weiter unten außerdem:

„Darauf aufbauend können für die identifizierten Regelungsbereiche die jeweiligen Compliance-Ziele (ggf. für einzelne Organisationseinheiten) festgelegt werden (z.B. Einhaltung des Foreign Corrupt Practices Act - FCPA oder des UK-Bribery Act durch den Vertrieb).“

Wir schlagen folgende geänderte Formulierung vor:

„Darauf aufbauend können für die identifizierten Regelungsbereiche die jeweiligen Compliance-Ziele (ggf. für einzelne Organisationseinheiten) erkannt und festgelegt werden (z.B. Einhaltung aller in den jeweiligen Märkten einzuhaltender Antikorruptionsgesetzgebungen wie bspw. des Foreign Corrupt Practices Act - FCPA oder des UK-Bribery Act durch den Vertrieb).“

Begründung: Analog zur oben vorgeschlagenen Änderung sollte u.E. deutlicher abgegrenzt werden zwischen solchen Normen, bei denen kein Ermessensspielraum besteht, und solchen Normen, bei denen das Unternehmen sich für oder gegen eine Umsetzung und für oder gegen eine eigene unternehmensinterne Regelung entscheiden kann. Gerade das gewählte Beispiel betrifft ja einen Normbereich, dessen Einhaltung genau nicht dem Ermessen des Unternehmens anheimgestellt ist.

#### 4. Anwendungshinweise, Tz. A26 zum Compliance-Programm

In der Textziffer heißt es:

„Ein Compliance-Programm setzt sich aus den Regelungen zusammen, die von dem Unternehmen zur Verhinderung oder Begrenzung der Compliance-Risiken eingerichtet werden und auf ein regelkonformes Verhalten abzielen.“

Wir schlagen folgende Ergänzung vor:

„Ein Compliance-Programm setzt sich aus den Grundsätzen, Maßnahmen und Regelungen zusammen, die von dem Unternehmen zur Verhinderung oder Begrenzung der Compliance-Risiken eingerichtet werden und auf ein regelkonformes Verhalten abzielen.“

Begründung: Das umfassende Begriffsverständnis des IDW würde es vermutlich überflüssig machen, hier die frühere Formulierung „Grundsätze und Maßnahmen“ noch weiter zu verwenden. Dieses umfassende Verständnis trifft jedoch in der Anwendungspraxis der Unternehmen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Begriff ‚Regelung‘ eher eng im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs (Duden: „das Regeln, in bestimmter Form festgelegte Vereinbarung, Vorschrift“) auslegen. Die Begriffe der Grundsätze und Maßnahmen schließen demgegenüber in sehr intuitiverer Weise auch den präventiven Charakter des Compliance-Programms mit ein.

Letztendlich geht es bei der Frage der Wirksamkeit eines entsprechenden Systems u.E. immer nur um Vertrauen und Akzeptanz durch die jeweiligen Anwender. Von daher sollten Begriffsverständnisse anwenderorientiert sein. Eine Untersuchung zu Compliance Management im Gesundheitswesen (<https://www.verlagdrkovac.de/978-3-339-12406-7.htm>) hat insoweit gezeigt, dass im Hinblick auf Compliance Management sowohl akteurs- als auch berufsgruppenspezifische Unterschiede bestehen.

Wir hoffen, mit unseren Vorschlägen einen noch gerade rechtzeitigen und konstruktiven Beitrag zur Weiterentwicklung dieses wichtigen Governance-Standards zu leisten.

Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Freundliche Grüße

Norman Lenger-Bauchowitz  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Steuerrecht  
Zertifizierter Compliance Officer  
Zertifizierter IT-Compliance Manager  
Fachberater für Restrukturierung und  
Unternehmensplanung (DStV e.V.)  
Partner

Bernd Vogel  
Dipl.-Betriebswirt (FH)  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater  
IT-Auditor IDW  
Partner

Christoph Naucke  
Betriebswirt (Berufsakademie)  
Compliance Officer (TÜV)  
Datenschutzbeauftragter DSB-TÜV  
Datenschutzauditor DSB-TÜV  
Prüfer für Interne Revisionsysteme (DIIR)  
IT-Auditor IDW  
Associate Partner