

Interne Untersuchungen richtig durchführen

Fraud Investigation
& Dispute Services



Building a better
working world

Interne Untersuchungen richtig durchführen

Jedes Unternehmen sollte über ein wirksames Compliance-Programm verfügen, das Systeme und Prozesse zur Aufdeckung sowie Reaktionsmaßnahmen zur Beurteilung, Untersuchung und zum Umgang mit Verstößen umfasst. Diese Darstellung soll helfen, einen Prozess für interne Untersuchungen einzuführen bzw. weiterzuentwickeln und die wesentlichen Bereiche zu identifizieren.

1

Auslösende Faktoren

Eine Unternehmenskultur, die das Melden von Verstößen fördert, ist wichtig. Compliancerelevante Sachverhalte werden von Personen, Prozessen und Technologien erfasst, die potenziell unangemessene Aktivitäten direkt kontrollieren, überwachen und aufdecken.

Interne Faktoren

- Third Party Due Diligence
- Whistleblower
- Datenanalyse
- Vorgesetzter
- Interne Revision
- Compliance Desk

Externe Faktoren

- Regulierungsbehörden (z. B. BaFin)
- Staatsanwaltschaft
- Steuer- und andere Behörden
- Medien/ Investigative Journalisten
- Beschwerden Dritter
- Whistleblower

2

Validierung

Nutzen Sie ein Standardverfahren, um Vorwürfe zu prüfen und zu filtern und daraus einen ersten Reaktionsplan zu entwickeln.

A. Komplexität

Wie groß ist der Umfang? Ergeben sich komplexe Fragen zu Rechtsgebiet oder Rechtsordnung?

B. Schweregrad

Sind hochrangige Mitarbeiter beteiligt? Wie weitreichend sind die Vorwürfe?

C. Glaubwürdigkeit

Ist die Quelle bekannt und als verlässlich einzustufen? Gibt es leicht überprüfbare Fakten?

D. Dringlichkeit

Ist die Sicherheit von Produkten, Mitarbeitern oder Zeugen gefährdet? Sollte die Polizei informiert werden? Welche unternehmensfremden Personen sind betroffen? Welche Drittparteien?



Programmverbesserung, Empfehlungen und Follow-up

6

Reporting

Erstellen Sie den Bericht auf der Grundlage der Beweise. Alle Fakten müssen im Bericht durch entsprechende Unterlagen und andere Nachweise belegt werden.

7

Behebung

Leiten Sie für die Beteiligten disziplinarische Maßnahmen ein und beenden Sie zweifelhafte Beziehungen zu Dritten. Kommunizieren Sie Ihre Ergebnisse und sprechen Sie Empfehlungen zu Änderungen im Personal, in Präventiv- und Aufdeckungsprozessen, Richtlinien, Schulungen, Datenanalysen und anderen Programmbestandteilen aus.

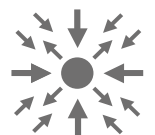
Die richtigen Stellen informieren

Wer ist ggf. in welchem Umfang zu informieren?

- ▶ (Regulierungs-)Behörden
- ▶ Abschlussprüfer
- ▶ Vorstand
- ▶ Prüfungsausschuss
- ▶ Mitarbeiter
- ▶ Anteilseigner
- ▶ Zulieferer
- ▶ Kunden

Disziplinar- und Korrekturmaßnahmen

- ▶ Strafanzeige
- ▶ gerichtliches Vorgehen
- ▶ Versetzung
- ▶ Zurückstufung
- ▶ Kündigung



E. Faktensammlung

Haben sich die Vorwürfe bestätigt? Haben Sie weitere potenzielle Probleme identifiziert? Mit wem müssen Sie noch sprechen? Welches zusätzliche Beweismaterial muss noch untersucht werden?

F. Schlussfolgerungen ziehen und Empfehlungen aussprechen

Dokumentieren Sie die Sachverhalte und fertigen Sie einen Bericht mit Empfehlungen zu Offenlegung, Programmverbesserung und Regeln an.

3

Strategie festlegen und Auswirkungen bewerten

Folgende Fragen sind zur Festlegung der Untersuchungsstrategie hilfreich:



- A. Wozu sollen die Ergebnisse verwendet werden?**
- B. Bestehen unmittelbare Informationspflichten?** (z. B. Ad-hoc-Veröffentlichungen, Steuerbehörden, Regulierungsbehörden, Aufsichtsrat, Vorstand)
- C. Welche rechtlichen Auswirkungen hat die Untersuchung?** (z. B. Strafrecht, Zivilrecht, Arbeitsrecht, Steuerrecht, Geldwäsche, Datenschutz)
- D. Müssen Verjährungsfristen berücksichtigt werden?**
- E. Müssen Versicherungsgesellschaften informiert werden?** (z. B. D&O-Versicherung, Vertrauensschadenversicherung)
- F. Wie soll die Kommunikationsstrategie aussehen?** (intern/extern)
- G. Sollte das Unternehmen ein Amnestieprogramm auflegen?**



D. Interviews

Vorbereitung: Welche Informationen erwarten Sie sich von den Interviews? Suchen Sie neue oder bestätigende Beweise? Sind diese eher belastender oder entlastender Natur? Informieren Sie sich so genau wie möglich über die Zeugen oder Verdächtigen und legen Sie vorab fest, zu welchen Beweisen Sie Fragen stellen. Sie sollten einen Plan zur Förderung der Kooperationsbereitschaft des Gesprächspartners oder für den Fall seiner fehlenden Kooperationsbereitschaft haben.

4

Planung und Set-up

Stellen Sie das Untersuchungsteam auf der Grundlage der entsprechenden Problemanalyse zusammen. Ermitteln Sie, ob Bedarf an externer Beratung besteht, und ergreifen Sie zur Beweiserhebung und -sicherung erforderliche Maßnahmen. Stellen Sie während des gesamten Prozesses eine angemessene Überwachung und Offenlegung sicher.

- A. Identifizierung der wesentlichen Stakeholder** (z. B. Steering Committee, General Counsel, Prüfungsausschuss, Chief Compliance Officer, Datenschutzbeauftragter)
- B. Identifizierung der Hauptansprechpartner (intern)** (Finance, Legal, Tax, Internal Audit, HR, IT)
- C. Zusammenstellung des Untersuchungsteams** Potenzielle Teammitglieder wie bspw. Fachspezialisten, Forensic Accountants, IT-Forensiker
- D. Auseinandersetzung mit technischen und logistischen Herausforderungen** Beauftragen Sie Experten mit der Durchsicht fremdsprachiger Dokumente, der Einschätzung von Zeugen, Beweismaterial und kulturellen Sachverhalten und mit dem Umgang mit verschiedenen Datenformaten.
- E. Identifizierung und Aufbewahrung von Beweisen** Identifizieren Sie die wesentlichen Datenquellen und sichern Sie diese. Identifizieren Sie die wichtigsten Zeugen und binden Sie externe Anwälte ein, um die Vertraulichkeit sicherzustellen („legal privilege“). Entscheiden Sie, ob eine Datenaufbewahrung („litigation hold“) notwendig ist, und prüfen Sie, ob Sie Interviews mit Dritten führen und Beweise beschaffen können.
- F. Potenzielle erste Offenlegung der Ergebnisse** Strafverfolgungsbehörden, Prüfungsausschuss, externe Prüfer, Regulierungsbehörden

5

Interne Untersuchung durchführen

Jede interne Untersuchung ist einzigartig. Die Tatsachen und Umstände geben vor, wie bestimmte Untersuchungshandlungen durchgeführt werden sollten.

- A. Durchführung von Accounting-Analysen und Untersuchung von Unterlagen** Identifizieren Sie weitere auffällige Transaktionen und Sachverhalte, die ebenfalls Gegenstand der Untersuchung sein sollten. Ein forensischer Untersuchungsansatz ist wichtig, um zu verstehen, wie Transaktionen buchhalterisch erfasst wurden, und um Mittelflüsse sowie vorhandene interne Kontrollen nachvollziehen zu können.
- B. Erarbeitung des Sachverhalts und einer Hypothese** Identifizieren Sie die beteiligten Personen. Bestimmen Sie die Faktoren „Wer?“, „Was?“, „Wann?“, „Wo?“ und „Wie?“. Häufig sind Dritte wie Berater, Zulieferer, Händler oder Auftragnehmer beteiligt. Überlegen Sie je nach Entwicklung der Faktenlage, ob eine Offenlegung sinnvoll wäre. Ergreifen Sie entsprechende zusätzliche investigative Maßnahmen.
- C. Durchführung von eDiscovery** Durch den Review von elektronischer Kommunikation und anderen physischen und elektronischen Unterlagen können auffällige Transaktionen besser nachvollzogen werden.

Kontakte

Tobias Schumacher

Partner

Business Integrity & Corporate Compliance

+49 711 9881 15860

tobias.schumacher@de.ey.com

Tim Ahrens

Senior Manager

Business Integrity & Corporate Compliance

+49 40 36132 17874

tim.ahrens@de.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Die globale EY-Organisation im Überblick

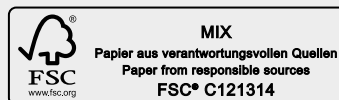
Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen - für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Deutschland ist EY an 21 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2017 Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
All Rights Reserved.

GSA Agency
KKL 1704-399
ED None



EY ist bestrebt, die Umwelt so wenig wie möglich zu belasten. Diese Publikation wurde CO₂-neutral und auf FSC®-zertifiziertem Papier gedruckt, das zu 60 % aus Recycling-Fasern besteht.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem speziellen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

www.de.ey.com