

Trends bei der Durchsetzung von US-Rechtsvorschriften 2024

» Was europäische Unternehmen zu erwarten haben

Einleitung

Im vergangenen Jahr setzte sich der **Aufwärtstrend** bei der **Durchsetzung von Anti-Korruptionsmaßnahmen durch US-Behörden** gegen Unternehmen fort. Im November 2023 gab die SEC bekannt (siehe [hier](#)), dass sie im Jahr 2023 insgesamt 784 Strafverfolgungsmaßnahmen eingeleitet hat, was einem Anstieg von drei Prozent gegenüber 2022 entspricht, darunter 501 originäre oder "eigenständige" Maßnahmen, ein Anstieg von acht Prozent gegenüber 2022 (siehe [hier](#)). Was den FCPA betrifft, so haben das DOJ und die SEC Strafverfolgungsmaßnahmen gegen dreizehn Unternehmen eingeleitet und Geldstrafen in Höhe von 776 Millionen USD verhängt (siehe [hier](#)).

Darüber hinaus bekräftigten die Leiter der FCPA-Abteilungen der SEC und des DOJ auf der 40. Internationalen FCPA-Konferenz des *American Conference Institute*, die vom 28. bis 30. November 2023 stattfand, das **anhaltende Engagement** und **Interesse** der **US-Regierung** an der **Korruptionsbekämpfung durch die Einleitung zusätzlicher Strafverfolgungsmaßnahmen**. Der Leiter der *Fraud Section* des DOJ erklärte ausdrücklich, dass **mehr FCPA-Entscheidungen** veröffentlicht werden

und dass die Zahl der Beschlüsse im Jahr 2024 die Zahl aus dem Jahr 2022 übersteigen wird. Dieser Ankündigung folgten bereits im Januar 2024 Taten, als das DOJ den ersten Vergleich des Jahres bekannt gab: SAP SE, ein börsennotiertes globales Softwareunternehmen mit Sitz in Deutschland, muss über 220 Millionen USD zahlen, um die Ermittlungen des DOJ und der SEC wegen Verstößen gegen den FCPA beizulegen (siehe [hier](#)).

Neben der Durchsetzung von Korruptionsbekämpfungsmaßnahmen sind in letzter Zeit auch Fragen im Zusammenhang mit **Richtlinien, Praktiken** und **Offenlegung** betreffend **Umwelt, Soziales** und **Unternehmensführung** (ESG) ins Rampenlicht gerückt, die von den US-Behörden nunmehr verstärkt geprüft werden. Verschiedene Aufsichtsbehörden, darunter die SEC, haben nicht nur besondere **Leitlinien zu ESG-Offenlegungen** herausgegeben, sondern auch ein verstärktes Interesse bekundet zu beurteilen, wie Unternehmen ihre **ESG-bezogenen Risiken, Auswirkungen** und **Chancen offenlegen** und darüber **berichten**. Gleichzeitig haben Hinweisgeber ESG-bezogene Themen in ihren Mitteilungen an Behörden wie die

SEC aufgegriffen; **ESG-bezogene Strafverfolgungsmaßnahmen** in Bezug auf Greenwashing sind dabei erst der Anfang.

Grund genug, die **wichtigsten aktuellen Trends** in der **Durchsetzung von Rechtsvorschriften** in den USA näher zu beleuchten und zu untersuchen, wie sie sich **auf deutsche** und **europäische Unternehmen** im Jahr 2024 **auswirken** könnten:

- 1 Strategie zur Korruptionsbekämpfung
- 2 Compliance in Vergütungssystemen
- 3 M&A Safe-Harbor-Richtlinie
- 4 Whistleblowing
- 5 Messaging-Dienste und Datenaufbewahrung
- 6 ESG-Strafverfolgungsmaßnahmen
- 7 Fazit



1 | Strategie zur Korruptionsbekämpfung

Hintergrund

Einer der Schlüsselfaktoren für den Trend, den wir derzeit bei den Strafverfolgungsmaßnahmen in den USA beobachten, ist die **Strategie zur Korruptionsbekämpfung**, die von der US-Regierung im Dezember 2021 veröffentlicht wurde (siehe [hier](#)). Diese Strategie ist die **erste ihrer Art**, die einen **umfassenden Ansatz zur Korruptionsbekämpfung skizziert** (Einzelheiten, insbesondere zu den fünf Säulen, auf denen die Strategie beruht, sowie zu den jüngsten Erfolgen finden Sie in dem vom Weißen Haus im März 2023 herausgegebenen Fact Sheet, siehe [hier](#)). Erst kürzlich, im Oktober 2023, hat das US-Außenministerium einen **Umsetzungsplan** für die Strategie veröffentlicht (siehe [hier](#)). In diesem Plan werden die **Aktivitäten zur Umsetzung und Verstärkung der Antikorruptionsbemühungen** im Rahmen des globalen Engagements der US-Regierung detailliert beschrieben.

Kriminalisierung der "Nachfrageseite"

Eine unmittelbare Umsetzungsmaßnahme im Lichte dieser Strategie ist der **Foreign Extortion Prevention Act (FEPA)**, der am 14. Dezember 2023 vom US-Kongress verabschiedet wurde (zu Einzelheiten siehe unseren [Blogbeitrag](#)). Der FEPA bildet das lange vermisste Gegenstück zum FCPA, indem es das **korrupte Verhalten bestochener ausländischer Beamter direkt unter Strafe stellt**.

Die Verabschiedung des FEPA zeigt, dass die US-Regierung sehr entschlossen ist **internationale Korruption weiterhin zu bekämpfen**, und dass in naher Zukunft mit **weiteren Regulierungsmaßnahmen und Durchsetzungsaktivitäten** zu rechnen ist.

Unser Ratschlag für die Praxis

Global tätige Unternehmen sollten nicht nur auf die bevorstehenden Entwicklungen im Zusammenhang mit dem FEPA achten, sondern auch auf die **mögliche Verabschiedung weiterer Gesetze und aufsichtsrechtlicher Leitlinien** in diesem Zusammenhang. Dabei sollten sie insbesondere auf das Risiko der Durchsetzung des FCPA und des FEPA sowie deren Auswirkungen auf ihre Compliance-Programme achten.



2 | Compliance in Vergütungssystemen

Einführung des Programms

In einer Rede auf dem *38th American Bar Association National Institute on White Collar Crime* im März 2023 kündigten die stellvertretende Generalstaatsanwältin Monaco und der damalige stellvertretende Generalstaatsanwalt Polite die Absicht des DOJ an, **Anreize für Unternehmen** zu schaffen, ihre **Vergütungsstrukturen so zu gestalten**, dass sie **gesetzeskonformes Verhalten fördern** (Einzelheiten finden Sie in unserem [Blogbeitrag](#) vom März 2023). Vergütungssysteme sollten die finanziellen Interessen von Führungskräften und Mitarbeitenden mit den Interessen des Unternehmens in Einklang bringen.

Das entsprechende **Pilotprogramm** der **Strafabteilung des DOJ zu Vergütungsanreizen und Rückforderungsklauseln** ist bereits im März 2023 in Kraft getreten und verspricht unter anderem Vorteile bei der Durchsetzung der Vorschriften für Unternehmen, die sich ernsthaft auf die Rückforderung von Gehalts- oder Bonuszahlungen von Führungskräften und Mitarbeitenden, die in Unternehmensvergehen verwickelt sind, vorbereiten (siehe [hier](#)).

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Pilotprogramms hat das DOJ auch eine überarbeitete Version der **DOJ Guidance on Evaluation of Corporate Compliance Programs** herausgegeben, die nun die im Pilotprogramm dargelegten Grundsätze enthält (siehe [hier](#)).



Durchsetzung des Programms – "Albemarle"

Die aktuellen Entwicklungen in der Strafverfolgung zeigen, dass das DOJ das Pilotprogramm bereits in die Praxis umsetzt. Im Rahmen der jüngsten **FCPA-Vergleichsvereinbarung** mit dem Chemiegiganten **Albemarle** im September 2023 **reduzierte** das DOJ die verhängten **Strafzahlungen um 45 Prozent** im Vergleich zum niedrigsten geltenden Richtwert (siehe [hier](#)).

Begründet wurde dies unter anderem mit der **Anwendung** des **Pilotprogramms**. Neben der freiwilligen Offenlegung wurde Albemarle vor allem für seine **umfangreichen** und **rechtzeitigen Abhilfemaßnahmen** **belohnt**, darunter die **Einleitung von Abhilfemaßnahmen** auf der Grundlage der internen Untersuchung des Fehlverhaltens vor Beginn der Ermittlungen und die **umfassende Zusammenarbeit** mit den Behörden.

Zu den Abhilfemaßnahmen von Albemarle gehörte die Einbehaltung von Boni in Höhe von insgesamt 763.453 USD von Mitarbeitenden, die an dem vorgeworfenen Fehlverhalten beteiligt waren. Dieser Betrag wurde bei der Berechnung der Strafe von Albemarle abgezogen.

2 | Compliance in Vergütungssystemen

Auswirkungen auf europäische Unternehmen

Die Anforderungen des Pilotprogramms und die Erwartungen des DOJ in Bezug auf integritätsfördernde Vergütungssysteme machen auch vor europäischen Unternehmen nicht Halt.

Erst kürzlich, am 11. Januar 2024, gab das DOJ bekannt, dass sich die SAP SE im Rahmen einer dreijährigen Vereinbarung über die aufgeschobene Strafverfolgung verpflichtet hat, **Compliance-Kriterien** in das **Vergütungs- und Bonussystem** des Unternehmens **einzuführen**.

Durch die Anwendung des Pilotprogramms **reduzierte** das DOJ die **Strafe von SAP** um 109.141 USD für Vergütungen, die das Unternehmen von Mitarbeitenden einbehalten hatte, die in das betreffende Fehlverhalten verwickelt waren und die es in einem umfangreichen Rechtsstreit verteidigte.

Was kommt als nächstes?

Es sollte nicht aus den Augen verloren werden, dass - neben der oft als zu geringfügig und irrelevant kritisierten Eins-zu-eins-Anrechnung von zurückgeforderten Gehaltsbestandteilen - **präventive Maßnahmen** und **Integritätsanreize im Gehalts- und Bonussystem eines Unternehmens** künftig auch bei der Beurteilung der Effektivität des gesamten Compliance-Programms eines Unternehmens eine bedeutende und ernstzunehmende Rolle spielen werden, und zwar nicht nur gegenüber dem DOJ, sondern auch gegenüber anderen US-Behörden, wie etwa der SEC. Ein Unternehmen, das bei Vergleichsverhandlungen **nachweisen** kann, dass es über **weitsichtige Anreiz- und Rückforderungsregelungen** verfügt, wird sicherlich **von allgemeinen Compliance- und Kooperationsincentivierungen profitieren**.

Unser Ratschlag für die Praxis

Europäische Unternehmen, die US-Recht unterliegen und somit auch von dessen Strafverfolgung betroffen sein könnten, sollten damit beginnen, ihre **aktuellen Vergütungs- und Bonussysteme zu überprüfen** und **anzupassen**, um die klaren Anforderungen zu erfüllen, Anreize zur Einhaltung der Vorschriften und Rückforderungsmechanismen zu schaffen. Sie sollten dies nicht nur tun, um den aktuellen Trends in den USA gerecht zu werden, sondern auch, um die **Gelegenheit zu nutzen, frühzeitig wirksame Maßnahmen zu ergreifen**, die die **strategische Absicht** und das **Engagement** eines Unternehmens für **nachhaltige ESG-Bemühungen zu stärken** und es der Unternehmensleitung so zu ermöglichen, **am Erfolg** dieser Bemühungen **gemessen** zu werden.

3 | M&A Safe-Harbor-Richtlinie

Hintergrund der Richtlinie

Bereits in einer Rede im Oktober 2023 kündigte die stellvertretende Generalstaatsanwältin Monaco eine neue M&A-Safe-Harbor-Richtlinie für Unternehmenstransaktionen an, um die **freiwillige Selbstanzeige von potenziellem Fehlverhalten zu fördern**, welches im Rahmen von **Due-Diligence-Prüfungen** gegenüber dem DOJ **aufgedeckt** wurde (siehe [hier](#)). Als Teil der umfassenderen Bemühungen des DOJ, die Einhaltung von Vorschriften durch Unternehmen und die Selbstanzeige von Fehlverhalten zu fördern, bietet die Richtlinie **Anreize für Unternehmen, Fehlverhalten proaktiv anzugehen** und ihre **Compliance-Programme zu stärken**, wodurch eine **bessere Unternehmensführung gefördert** und **Unternehmen** möglicherweise vor erheblichen finanziellen Risiken und Strafen **geschützt** werden. Zudem sollen Unternehmen mit wirksamen Compliance-Programmen nicht davon abgehalten werden, rechtmäßig Unternehmen mit unwirksamen Compliance-Programmen und/oder einer Vorgeschichte von Fehlverhalten zu erwerben.

Pflicht zur Selbstanzeige

Gemäß der M&A-Safe-Harbor-Richtlinie müssen Unternehmen unter anderem **jegliches strafrechtliches Fehlverhalten innerhalb von sechs Monaten** nach Abschluss einer Transaktion **anzeigen**, unabhängig davon, ob das Fehlverhalten vor oder nach der Akquisition entdeckt wurde. Außerdem muss das **Fehlverhalten innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Transaktion vollständig behoben** sein. Das DOJ ist sich den Herausforderungen dieses Zeitrahmens bewusst und kann daher die Frist aufgrund besonderer Umstände verlängern. Die Unternehmen müssen außerdem **uneingeschränkt mit dem DOJ während dessen Ermittlungen kooperieren**, d.h. die Täter identifizieren, Zugang zu Zeugen gewähren und bei der Auslegung wichtiger Dokumente helfen. Diese Zusammenarbeit sollte auch während interner Ermittlungen fortgesetzt werden. Schließlich ist zu beachten, dass der "Sichere Hafen" nicht für Fehlverhalten gilt, das bereits offenlegungspflichtig, öffentlich bekannt oder dem DOJ bekannt war.

Verbleibende Ungewissheiten

Obwohl die M&A-Safe-Harbor-Richtlinie darauf abzielt Unternehmen erhebliche Anreize für freiwillige Selbstauskünfte bei Unternehmenstransaktionen zu bieten, wirft sie auch **viele Fragen und Bedenken** auf, die beantwortet werden müssen, bevor abschließend beurteilt werden kann, ob die neue Richtlinie in der Praxis wirksam ist und funktionieren wird. So bleibt beispielsweise unklar, wie das DOJ entscheiden wird, ob die Fristen verlängert werden sollen und was in dieser Hinsicht angemessen ist.

Trotz dieser Unwägbarkeiten, insbesondere der **unsicheren Auslegung und Anwendung** der Safe-Harbor-Richtlinie durch die US-Behörden, ist zu erwarten, dass das DOJ **M&A-Transaktionen weltweit verstärkt ins Visier nehmen** wird.



3 | M&A Safe-Harbor-Richtlinie

Unser Ratschlag für die Praxis

Wir empfehlen Unternehmen dringend, bei Unternehmensakquisitionen eine **gründliche risikobasierte Compliance-Due-Diligence-Prüfung durchzuführen**, um potenzielles Fehlverhalten zu ermitteln und Lücken oder Schwachstellen im Ethik- und Compliance-Programm des Zielunternehmens zu bewerten. Sofern der Zugang zu bestimmten Dokumenten, Büchern und Geschäftsunterlagen vor der Übernahme nicht möglich war, sollte eine entsprechende Compliance-Due-Diligence-Prüfung so bald wie möglich nach Abschluss der Transaktion durchgeführt werden.



Zudem sollte die **Due-Diligence-Prüfung nach Abschluss der Akquisition** frühzeitig geplant und vorbereitet werden, damit alle notwendigen Maßnahmen so schnell wie möglich im Anschluss beendet werden können. Weiterhin darf auch die "rechtzeitige Integration nach der Übernahme" (wie von Monaco in ihrer Rede vom 4. Oktober 2023 hervorgehoben), auch im Hinblick auf Unternehmenskultur und Compliance, einschließlich der **Umsetzung erforderlicher Abhilfemaßnahmen**, nicht unterschätzt werden, sondern muss unverzüglich in Angriff genommen werden – sie wird für den letztendlichen Erfolg einer M&A-Transaktion immer wichtiger.



4 | Whistleblowing

Das Whistleblower-Programm der SEC

In den letzten Jahren hat die Zahl der Personen, die **potenzielle** oder **tatsächliche Rechtsverstöße** in und von Unternehmen **gemeldet** haben, nicht nur in den USA **erheblich zugenommen**. In den USA lässt sich dieses Phänomen – neben der weltweiten COVID-19-Pandemie – (teilweise) auf die **immer höheren Belohnungen für Hinweisgeber** im Rahmen des **SEC-Programms** zurückführen: Im Jahr 2023 wurden fast 600 Mio. USD – die höchste jährliche Gesamtsumme in Dollar in der Geschichte des Programms – an 68 einzelne Hinweisgeber vergeben; in dieser Gesamtsumme ist eine Einzelauszahlung in Höhe von fast 279 Mio. USD enthalten – die höchste in der Geschichte des Programms (Einzelheiten siehe [hier](#)).



Whistleblowing in der EU

In der EU ist der bemerkenswerte Anstieg des Whistleblowings sicherlich auf das Inkrafttreten der **EU-Hinweisgeber-Richtlinie** zurückzuführen. Der lang erwartete **Schutz von Hinweisgebern**, insbesondere **vor Vergeltungsmaßnahmen**, wird dadurch erreicht, dass die EU-Hinweisgeber-Richtlinie die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, eine Reihe von **Mindestanforderungen** für **interne Hinweisgebersysteme** umzusetzen (siehe auch unseren [Blogbeitrag](#) vom Oktober 2019 für weitere Einzelheiten). Sie **ermöglicht** Hinweisgebern unter anderem, zwischen einer **internen Meldung** (wenn das Unternehmen mehr als 50 Beschäftigte hat) und einer **externen Meldung zu wählen**.

In Deutschland sind zwischen Juli und Ende November 2023 bei der beim Bundesamt für Justiz eingerichteten **externen Bundesmeldestelle** nach Presseinformationen **mehr als 300 Meldungen** von Hinweisgebern eingegangen, die das externe Meldeverfahren gewählt haben (siehe [hier](#)).



4 | Whistleblowing

Unser Ratschlag für die Praxis

In Anbetracht der bemerkenswerten Entwicklungen ist es für Unternehmen heute wichtiger denn je, **geeignete Hinweisgebersysteme einzurichten**, die nicht nur die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllen, sondern **auch in der Praxis wirksam funktionieren** und so die **Unternehmen zuverlässig schützen**. Ist eine Meldung erst einmal abgegeben, muss sichergestellt werden, dass sie ernst genommen, sorgfältig, professionell und zeitnah bearbeitet und angemessen nachverfolgt wird. Nur so kann das **Vertrauen der Mitarbeiter** in die unternehmensinternen Systeme **gestärkt** und **verhindert** werden, dass sie ihre Bedenken sofort **an Behörden melden**.



Dies bedeutet jedoch auch, dass Unternehmen, die bereits über ein Hinweisgebersystem verfügen, dieses möglicherweise **überarbeiten** und **ergänzen** müssen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Unternehmen **rechtzeitig** und **angemessen** auf (potenzielle) Verstöße innerhalb ihrer Organisation **reagieren** und **wirksame Melde- und interne Untersuchungsmechanismen** als Teil ihrer Compliance-Systeme **nachweisen** sollten, um eine Unternehmenshaftung und eine entsprechende Durchsetzung, auch durch US-Behörden, zu verhindern.



5 | Messaging-Dienste und Datenaufbewahrung

DOJ-Leitlinien zu Ephemeral Messaging

In unserem [Blog-Beitrag](#) vom März 2023 berichteten wir bereits über die **relevanten Leitlinien des DOJ zum Ephemeral Messaging**. Wie wir im vergangenen Jahr bereits haben feststellen können, wird die Nutzung privater Endgeräte und verschiedener Messaging-Dienste durch Unternehmen in Zukunft **weiter an Bedeutung gewinnen**.

In vielen Unternehmen gehört die geschäftliche Kommunikation über Messaging-Dienste, einschließlich der Nutzung privater Endgeräte – oft auf Veranlassung des Kunden – zum Geschäftsalltag.

Die überarbeiteten DOJ-Leitlinien haben die Notwendigkeit für Unternehmen deutlich gemacht, **robuste Regeln** für die **Datensicherheit** und **Datenaufbewahrung** einschließlich einer entsprechenden **Governance einzuführen** (siehe [hier](#)).

Die SEC und die CFTC sind jüngst **konsequent gegen Unternehmen vorgegangen**, insbesondere im stark regulierten Finanzsektor, weil sie die **strengen Anforderungen** zur Sicherung und Aufbewahrung geschäftsbezogener Kommunikation **nicht eingehalten** haben. Bis Oktober 2023 haben die Aufsichtsbehörden Finanzinstitute zur Zahlung von Geldbußen in Höhe von mehr als 2,5 Mrd. USD angeordnet.

Der beschriebene **Trend** wird sich wohl **2024 fortsetzen**. Die SEC und die CTCF haben bereits angekündigt, dass sie **weiterhin Fehlverhalten** im Zusammenhang mit der Aufbewahrung ephemerer Nachrichten **weiterverfolgen** werden.



5 | Messaging-Dienste und Datenaufbewahrung

Obwohl in erster Linie Unternehmen des Finanzsektors aufgrund der Banken- und Wertpapiergesetze strengen Aufbewahrungspflichten für Geschäftskommunikation unterliegen, verdeutlichen die **DOJ-Leitlinien**, dass ein **ähnlicher Ansatz** auch für **Unternehmen außerhalb des Finanzsektors** gelten soll. Wenn ein Unternehmen im Falle einer behördlichen Untersuchung nicht in der Lage ist, die vollständige Geschäftskommunikation, einschließlich der Kommunikation ephemerer Nachrichten, vorzulegen, weil es versäumt hat, angemessene interne Richtlinien umzusetzen, kann dieser Malus als Teil der Sanktionierung des Unternehmens berücksichtigt werden.

Unser Ratschlag für die Praxis

Unternehmen, ob im Finanzsektor oder nicht, wird daher dringend empfohlen, **sich ihrer Kommunikationslandschaft bewusst zu werden** und eine **klare Governance sowie risikobasierte technische Lösungen** für die Sicherung und Aufbewahrung relevanter Geschäftskommunikation **einzurichten** – dies auch unter Berücksichtigung der komplexen rechtlichen Fragen, die sich für internationale Unternehmen beispielsweise aus den EU-Datenschutzbestimmungen ergeben können. Dies gilt auch für europäische Unternehmen mit Geschäftstätigkeiten in den USA.

Auch wenn es sicherlich noch viele offene Fragen gibt, zeigen intensive Diskussionen, darunter auch solche von Unternehmensjuristen und Compliance-Praktikern auf der FCPA-Konferenz, dass das **Thema hochaktuell** ist. Von den Unternehmen wird zumindest erwartet, dass sie in diesem Zusammenhang **proaktive, ernsthafte** und **vorausschauende Selbstanalysen, Konzepte** und gegebenenfalls **konkrete Präventionsmaßnahmen** vorlegen.



6 | ESG-Strafverfolgungsmaßnahmen

Durchsetzung von Greenwashing bei DWS

Im September 2023 hat die **SEC** den in den USA registrierten und in Deutschland ansässigen Anlageberater **DWS** wegen **falscher Angaben** zu seinem **ESG-Investitionsprozess** im Rahmen des sog. **Greenwashings bestraft**. DWS erklärte sich bereit, zur Beilegung der Strafverfolgungsmaßnahmen eine Geldstrafe in Höhe von insgesamt 19 Mio. USD zu zahlen. Die SEC begründet die Anordnung mit **materiell irreführenden Aussagen** über die Kontrollen von DWS zur Einbeziehung von **ESG-Faktoren** in Empfehlungen für **ESG-integrierte Produkte**. Die SEC stellte fest, dass die DWS sich selbst als führendes Unternehmen im Bereich ESG vermarktete, es jedoch versäumte, bestimmte Vorgaben ihrer globalen ESG-Integrationspolitik angemessen umzusetzen (siehe unseren [Blogbeitrag](#) vom Juni 2022).

Die ESG Task Force der SEC

Die gegen die DWS verhängten Strafen sind das Ergebnis eines härteren Strafverfolgungsansatzes der SEC bei der Umsetzung ihrer neu eingerichteten **Klima- und ESG-Task Force** (siehe [hier](#)).

Ziel der Task Force ist die **Entwicklung von Initiativen** zur **proaktiven Identifizierung von ESG-bezogenem Fehlverhalten** im Einklang mit dem zunehmenden Vertrauen der Anleger in klima- und ESG-bezogene Offenlegungen und Investitionen. Sie koordiniert den effektiven Einsatz der Ressourcen der *SEC Division of Enforcement*, einschließlich hochentwickelter Datenanalysetools, um potenzielle Verstöße einschließlich wesentlicher Lücken oder falscher Angaben in den Offenlegungen zu identifizieren.

Die Task Force kündigte an, sich auch auf die **Wahrheit** in der **Werbung bei Fondsinformationen** zu konzentrieren, wenn Begriffe wie **"grün"** und **"nachhaltig"** verwendet werden. Auf ihrer [Webseite](#) veröffentlicht die SEC eine Liste von **Beispielen für Strafverfolgungsmaßnahmen** im Kontext mit ESG-Themen oder ESG-Aussagen, darunter eine Anklage und Vergleichszahlung in Höhe von 4 Mio. USD gegen Goldman Sachs Asset Management.



6 | ESG-Strafverfolgungsmaßnahmen

Neue ESG-Vorschriften in der EU

Angesichts dieses Trends sind **weitere Verfahren bei US-Bezug** sehr wahrscheinlich. Diese Entwicklung in den USA fällt auch mit einer Reihe von Regulierungsinitiativen in Europa zusammen, die die Einhaltung von ESG-Standards fördern und Greenwashing verhindern sollen. Dazu gehören die vorgeschlagene EU-Richtlinie über umweltfreundliche Angaben, die vorgeschlagene EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit (CSDDD), die EU-Taxonomie-Verordnung, die EU-Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) und eine steigende Zahl von Klimaklagen und Rechtsstreitigkeiten mit Umweltbezug.

Unser Ratschlag für die Praxis

Um rechtliche Nachteile zu vermeiden, sind Unternehmen gut beraten, sich schnellstmöglich einen **Überblick über die für sie relevanten ESG-Regelungen** und das entsprechende Vollzugsregime zu **verschaffen** und **zeitnah ein ganzheitliches ESG-Managementsystem** mit entsprechend starker interner Governance **aufzubauen**.



7 | Fazit

Neues Jahr – Neue Herausforderungen

Ein sich rasch veränderndes regulatorisches Umfeld und der erhöhte Druck der US-Behörden, unternehmerisches Fehlverhalten zu verfolgen, stellen **global agierende Unternehmen** auch in der **EU** und in **Deutschland** vor **erhebliche Herausforderungen**.

In Anbetracht der genannten Entwicklungen und Trends sollten Unternehmen ihre Governance-Strukturen **kontinuierlich überprüfen, weiterentwickeln** und **anpassen**, ihre Compliance-Programme, Richtlinien und Verfahren sowie die zugehörigen internen Kontrollen **verbessern** oder **verfeinern** und schließlich ihre Compliance-Programme auf ihre Wirksamkeit hin **überprüfen**.

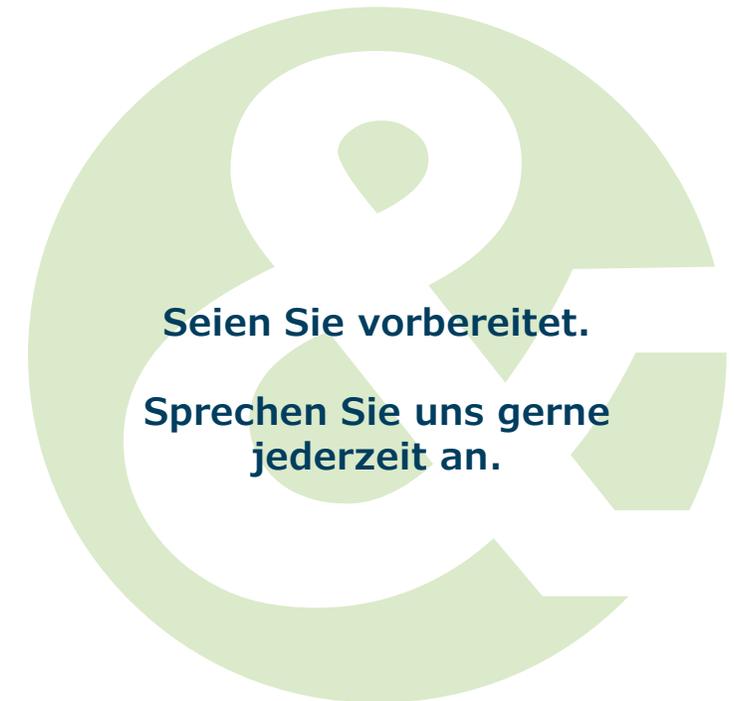
Darüber hinaus sollten Unternehmen auch **Daten nutzen, um Risiken zu identifizieren**, da die Datenanalyse auch für das DOJ ein wichtiges Thema ist. In ihrer Rede auf der FCPA-Konferenz wies die amtierende stellvertretende Generalstaatsanwältin Argentieri darauf hin, dass die Datenanalyse für das DOJ ein wichtiges Instrument zur proaktiven Ermittlung und Verfolgung von Betrugsfällen ist.

Sie erklärte ausdrücklich: *"Lassen Sie mich der Erste sein, der Ihnen sagt, dass wir proaktiv Daten genutzt haben, um FCPA-Fälle zu generieren – und wir haben gerade erst damit angefangen"*.

Als Teil dieser Bemühungen merkte Argentieri an, dass das DOJ beabsichtigt, seine **Investitionen** sowohl in **Personal** als auch in technische Programme zu **erhöhen**, die Daten interpretieren und synthetisieren können, um seine Fähigkeit zu verbessern, FCPA-Fehlverhalten zu identifizieren, das andernfalls möglicherweise unentdeckt geblieben wäre.

Bei all dem ist die Ausweitung und Anwendung etablierter Compliance-Standards auf das **stetig wachsende ESG-Umfeld global agierender Unternehmen** von besonderer Bedeutung. Die Dimension der ESG-Enforcement-Wellen, die Europa und Deutschland – früher oder später – treffen werden, ist keineswegs zu unterschätzen. Was bisher für die Einhaltung gesetzlicher Standards galt, wird in Zukunft auch für die Einhaltung und Umsetzung der von den Unternehmen selbst gesetzten und öffentlich berichteten Standards gelten.

Mit einer zunehmend interessierten und lautstarken Gruppe von Stakeholdern, darunter vor allem Mitarbeitende, Aktionäre, Investoren und Kunden sowie Nichtregierungsorganisationen, werden die **Anlässe für Untersuchungen** und **Durchsetzungsmaßnahmen weiter zunehmen**.





POHLMANN & COMPANY

Frankfurt

Bockenheimer Landstraße 39
60325 Frankfurt am Main
Deutschland

+49 69 260 1171 40

München

Nymphenburger Straße 4
80335 München
Deutschland

+49 89 217 5841 70

www.pohlmann-company.com