

## Kienbaum-Studie zu Ethik & Compliance 2011



1

## Einführung



# Einführung

---

Die Ihnen vorliegende Studie wurde nun bereits zum zweiten Mal erhoben. Per Online-Fragebogen haben die Studienteilnehmer im Mai 2011 ihre Einschätzung zum Themenkomplex *Ethik & Compliance* abgegeben.

Teilgenommen haben 100 Unternehmen.

Anlass der Studie ist die zunehmende Relevanz, die Ethik und Compliance für die Unternehmensführung haben. Im Zusammenspiel mit einem unternehmensübergreifenden Risikomanagement helfen Compliance-Programme, wirtschaftliche Risiken auszuschalten, die durch das Nichteinhalten von Gesetzen und Richtlinien entstehen könnten.

2

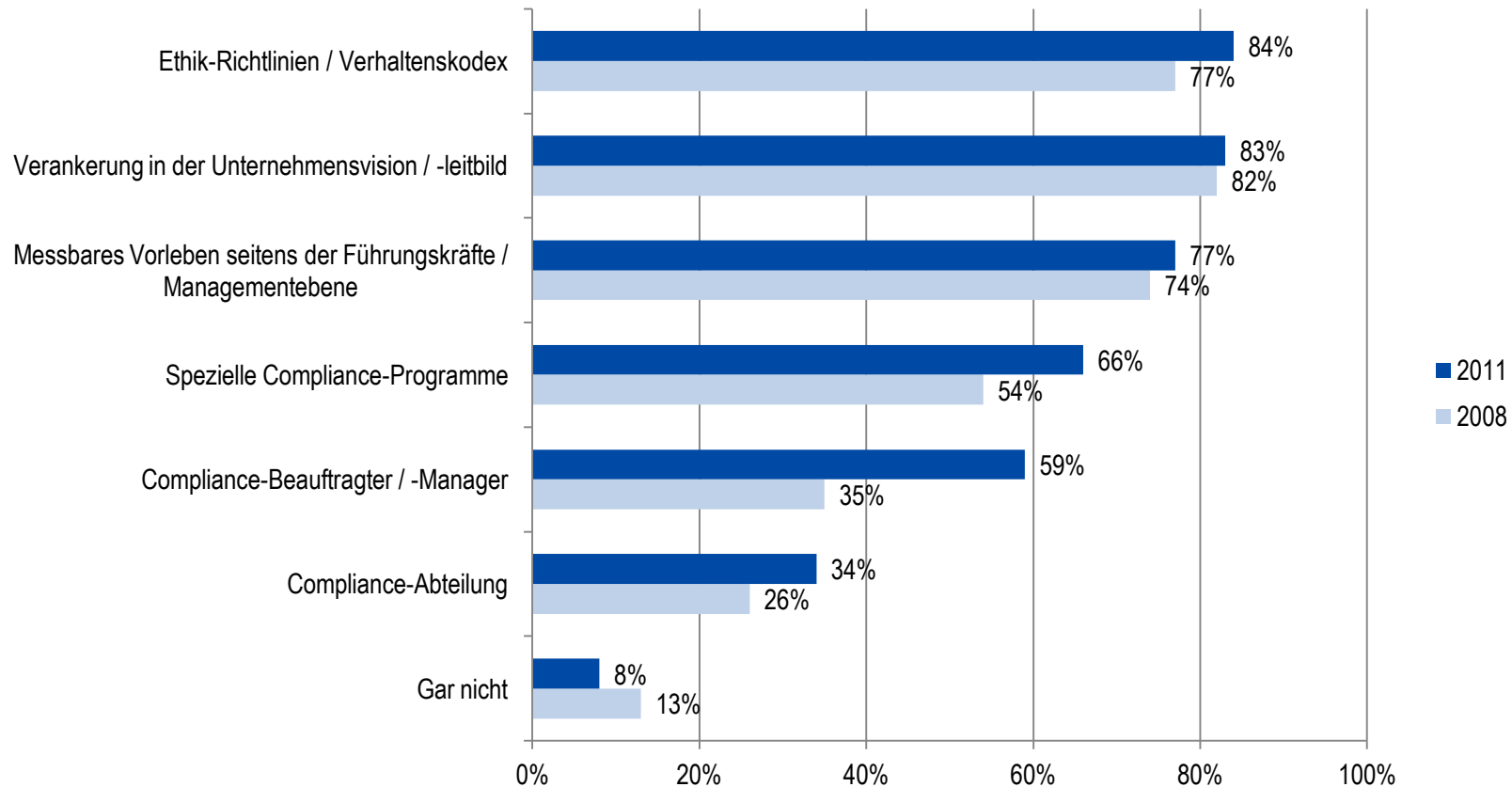
## Studienergebnisse



# Inwieweit sind Business-Ethik und -Compliance in Ihrem Unternehmen verankert?

		trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Spezielle Compliance-Programme	2011	<b>34%</b>	32%	17%	17%
	2008	23%	31%	11%	<b>35%</b>
Compliance-Beauftragter / -Manager	2011	<b>37%</b>	22%	13%	28%
	2008	20%	15%	8%	<b>57%</b>
Compliance-Abteilung	2011	18%	16%	11%	<b>54%</b>
	2008	9%	17%	8%	<b>66%</b>
Ethik-Richtlinien / Verhaltenskodex	2011	<b>54%</b>	30%	8%	8%
	2008	<b>44%</b>	33%	8%	16%
Verankerung in der Unternehmensvision/ -leitbild	2011	<b>57%</b>	26%	11%	6%
	2008	<b>51%</b>	30%	6%	13%
Messbares Vorleben seitens der Führungskräfte / Managementebene	2011	32%	<b>45%</b>	15%	8%
	2008	22%	<b>52%</b>	14%	11%
Gar nicht	2011	6%	2%	2%	<b>90%</b>
	2008	3%	10%	6%	<b>81%</b>

# Ranking: Instrumente zur Verankerung von Business-Ethik und Compliance\*



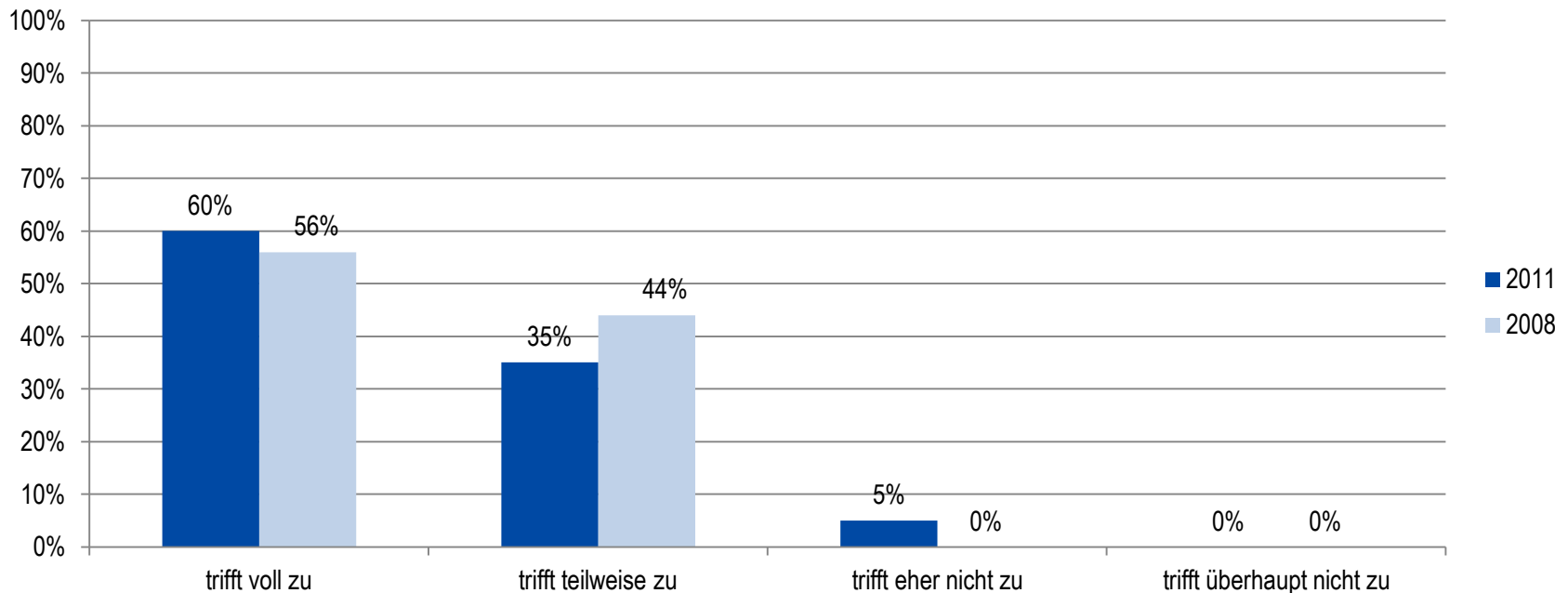
\* Die hier aufgeführten Daten ergeben sich aus der Summe der Prozentwerte „trifft voll zu“ und „trifft teilweise zu“

- 
- » Die vorliegende Kienbaum-Studie zeigt, dass in den meisten der befragten Unternehmen Business-Ethik und -Compliance verankert sind. Dabei geben 84 Prozent der Befragten an, dass spezielle Ethik-Richtlinien bzw. ein Verhaltenskodex aufgestellt werden, um ethisch korrektes Verhalten zu gewährleisten. Diese sind in der Unternehmensvision bzw. dem Unternehmensleitbild verankert. Weiter zeigt die Analyse, dass 77 Prozent der Führungskräfte die Ethik-Richtlinien vorleben, um so eine einheitliche Kultur im gesamten Unternehmen aufzubauen und das korrekte Verhalten der Mitarbeiter\* sicherzustellen.

Der Einsatz von Compliance-Beauftragten wird im Vergleich zur Studie 2008 deutlich mehr genutzt. Compliance-Abteilungen hingegen sind in einem Drittel der Unternehmen eingerichtet. Hier zeigt sich ein deutliches Potenzial für die Zukunft auf.

*\* Um die Lesbarkeit zu erleichtern, werden alle Personenbenennungen in der männlichen Form gehalten und sind als Kurzform für beide Geschlechter gedacht.*

# Inwieweit stimmen Sie der Aussage „Ethik und Wirtschaft sind miteinander vereinbar“ zu?



Wirtschaftliches Handeln und zugleich ethisch korrektes Verhalten ist für die Mehrheit der Befragten kein Widerspruch sondern miteinander vereinbar.

In den Unternehmen ist scheinbar angekommen, dass die Verankerung von Compliance- und Ethik-Richtlinien nicht nur eine Herausforderung, sondern eine Chance zur Verbesserung des Prozessmanagements ist und damit zur langfristigen Gewinn- und Effizienzsteigerung beiträgt.

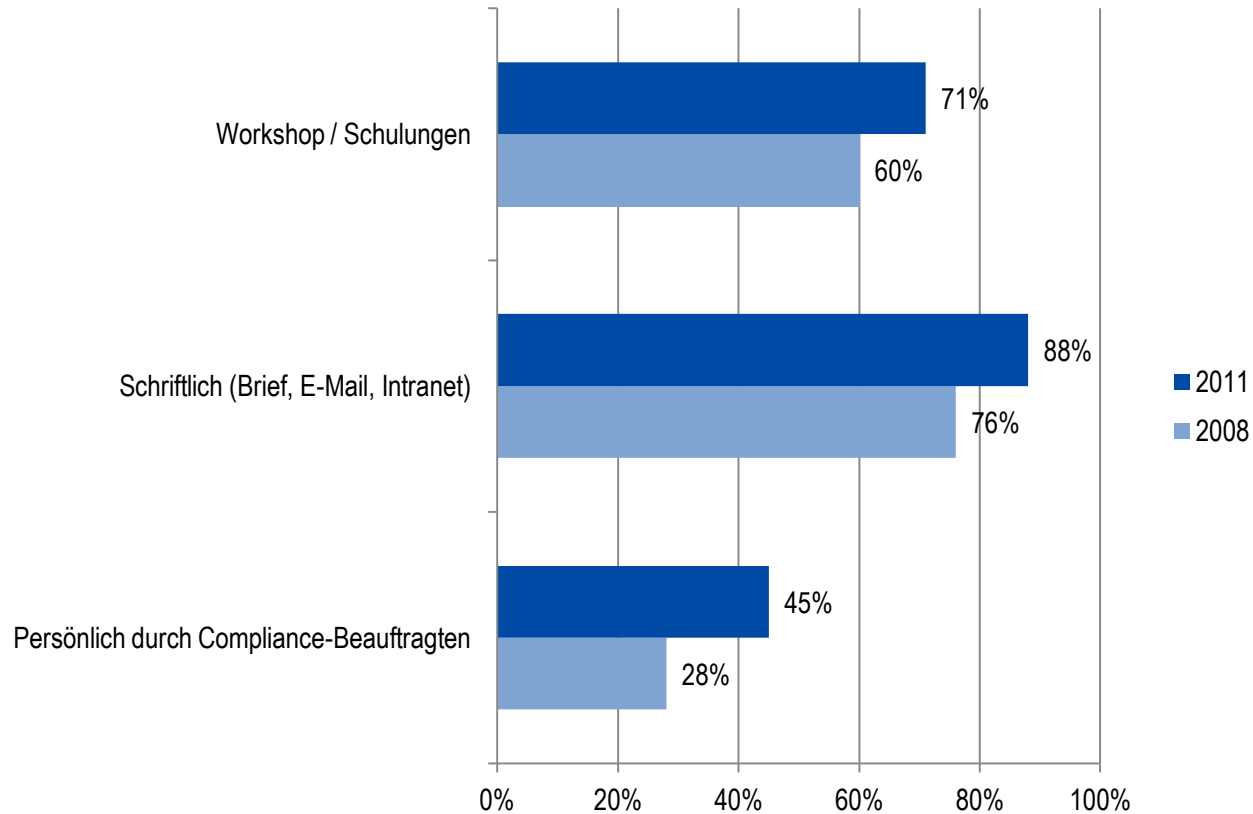
# Wie informieren Sie Ihre Mitarbeiter über Unternehmensethik- und Compliance-Regelungen?

		trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Schriftlich (Brief, E-Mail, Intranet)	2011	<b>59%</b>	29%	6%	6%
	2008	<b>45%</b>	31%	7%	17%
Workshop / Schulung	2011	<b>36%</b>	35%	15%	15%
	2008	29%	<b>31%</b>	19%	21%
Persönlich durch Compliance-Beauftragten	2011	22%	23%	9%	<b>46%</b>
	2008	9%	19%	16%	<b>57%</b>

Sonstige Angaben:

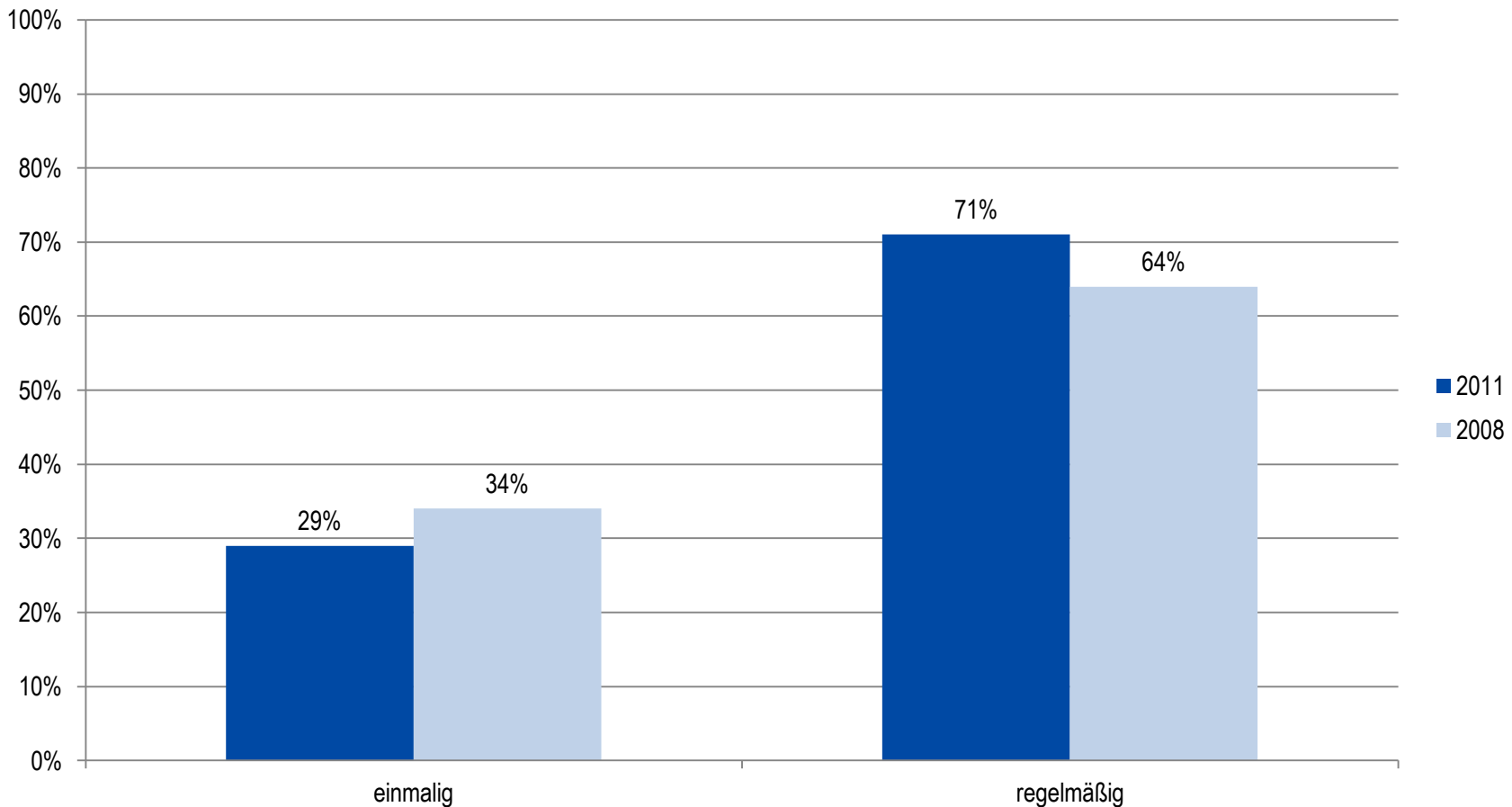
In manchen Unternehmen werden bei Berufseintritt Informationshandbücher verteilt und persönliche Gespräche durch Vorgesetzte geführt. Selten wird externe Unterstützung in Anspruch genommen.

# Ranking: Kommunikations- und Informationskanäle\*



\* Die hier aufgeführten Daten ergeben sich aus der Summe der Prozentwerte „trifft voll zu“ und „trifft teilweise zu“

# Wie häufig setzen Sie die genannten Ressourcen ein, um Ethik- und Compliance-Programme umzusetzen?\*



\* Die hier aufgeführten Daten ergeben sich aus der Summe der Prozentwerte „trifft voll zu“ und „trifft teilweise zu“

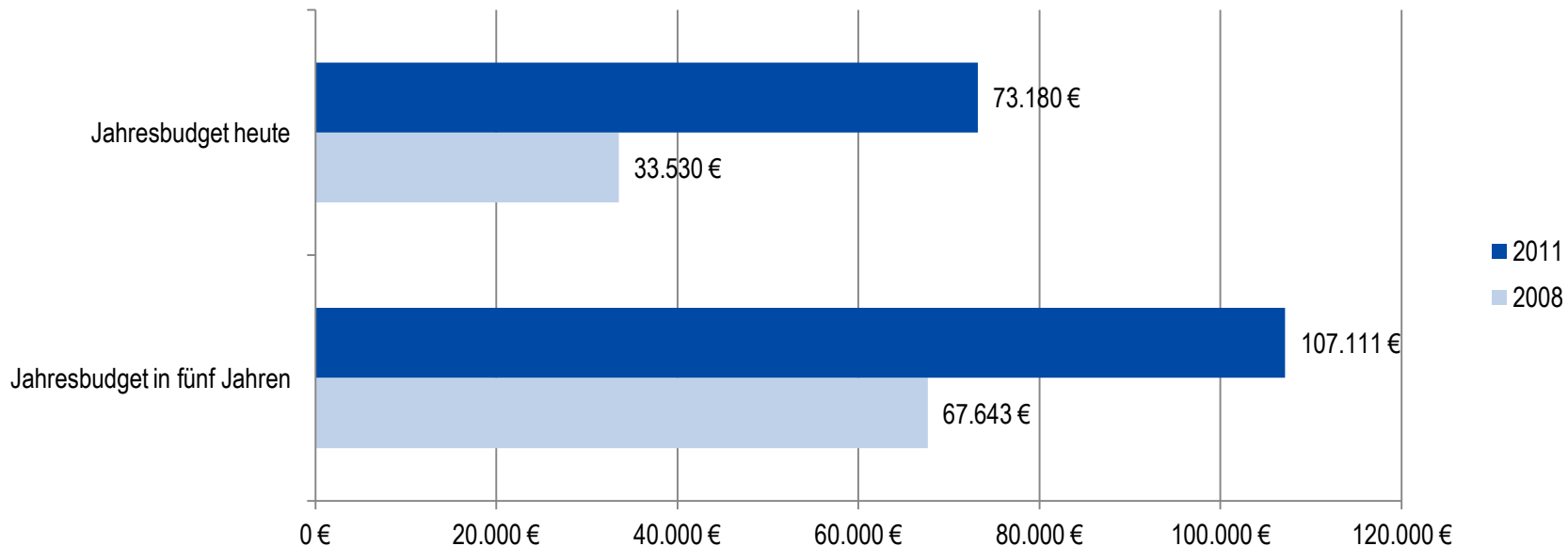
- 
- » Die Unternehmen haben erkannt, dass regelmäßige Information und konkrete Kommunikation der Ethikrichtlinien von sehr hoher Bedeutung sind, um diese in der Unternehmenskultur langfristig zu verankern. So geben knapp drei Viertel der Befragten an, dass in Ihrem Unternehmen die Instrumente zur Umsetzung von Ethik- und Compliance-Programmen regelmäßig eingesetzt werden.

Die vorliegende Studie zeigt deutlich, dass die Mitarbeiter primär auf schriftlichem Weg (Brief, E-Mail, Intranet) informiert werden. 71 Prozent der Befragten nutzen Workshops oder Schulungen. Die persönliche Information durch einen Compliance-Beauftragten ist im Vergleich dazu eher selten (45 Prozent).

Außerdem teilen manche Unternehmen Informationsbroschüren bei Berufseintritt aus, um die Mitarbeiter über die Unternehmensethik- und Compliance-Regelungen zu informieren. In der Ethik und Compliance-Studie 2008 wurde deutlich, dass sich die Befragten den persönlichen Dialog wünschen. Erfreulicherweise ist zu sehen, dass nun einige Führungskräfte solche persönlichen Gespräche führen.

Nur in Ausnahmefällen wird externe Unterstützung zu Rate gezogen, um Information und konkrete Kommunikation der Ethikrichtlinien zu gewährleisten.

# Welches Budget ist Ihrem Unternehmen für das Compliance-Management vorgesehen und wie wird sich dieses Ihrer Einschätzung nach in den nächsten 5 Jahren entwickeln?\*



Unternehmen haben ihr Budget für Compliance deutlich erhöht: Im Vergleich zu 2008 ist das zur Verfügung stehende Budget um knapp 40.000 Euro auf 73.180 Euro gestiegen.

Zukünftig werden Ethik und Compliance weiter an Bedeutung gewinnen, denn die Ausgaben für die Kontrolle und Einhaltung externer als auch interner Regeln und Vorschriften werden vermutlich steigen: Betrachtet man das Jahresbudget heute und in fünf Jahren, rechnen die Befragten mit einer Steigerung um knapp 40.000 Euro.

\* Die hier aufgeführten Werte ergeben sich aus dem arithmetischem Mittel.

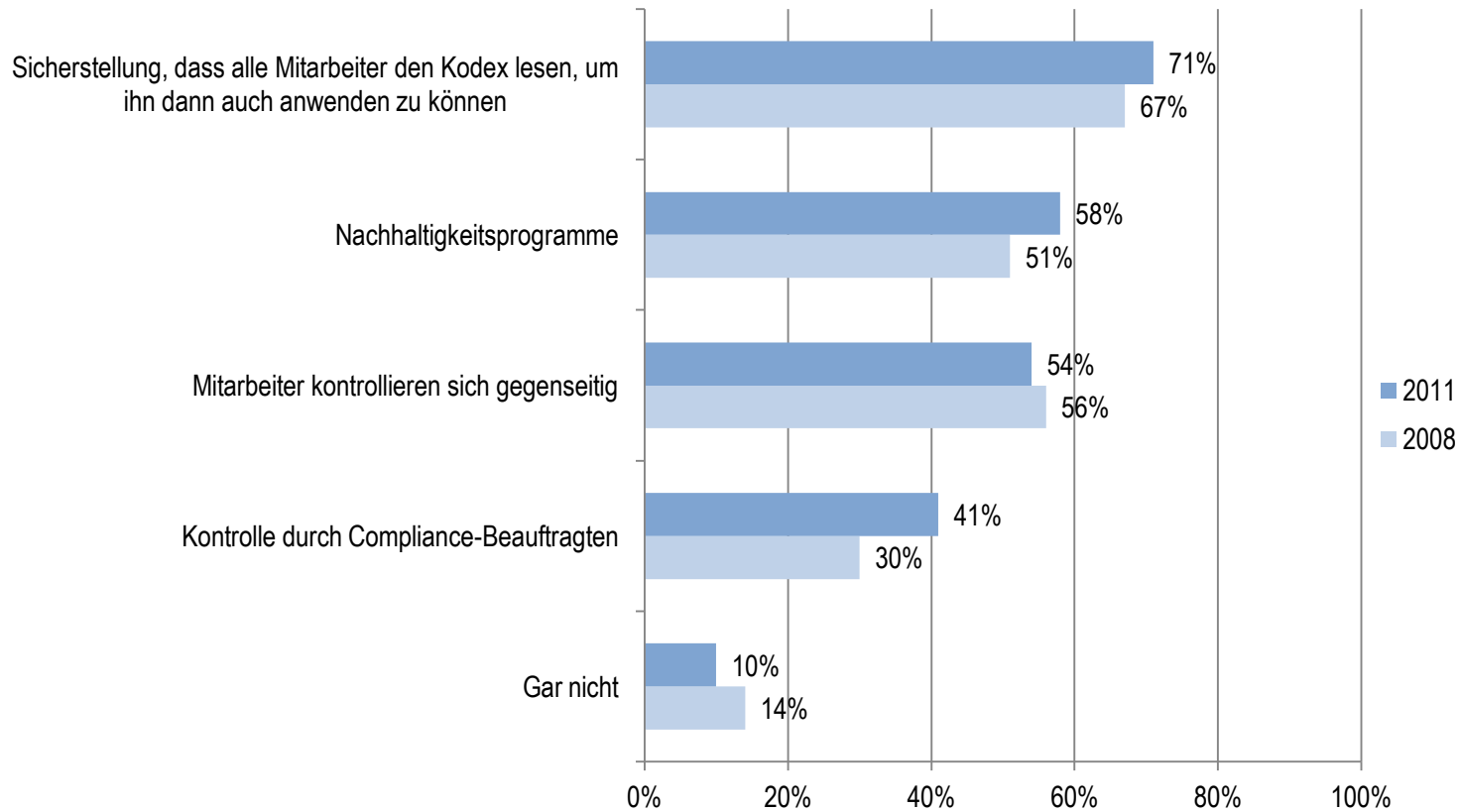
## Wie überwachen Sie das Ethik-/Compliance-Verhalten Ihrer Mitarbeiter?

		trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Kontrolle durch Compliance-Beauftragten	2011	20%	21%	13%	<b>47%</b>
	2008	14%	16%	12%	<b>58%</b>
Mitarbeiter kontrollieren sich gegenseitig	2011	13%	<b>41%</b>	32%	15%
	2008	5%	<b>51%</b>	21%	23%
Sicherstellung, dass Mitarbeiter den Kodex lesen, um ihn dann auch anwenden zu können	2011	<b>43%</b>	28%	14%	16%
	2008	<b>45%</b>	23%	9%	23%
Nachhaltigkeitsprogramme	2011	18%	<b>40%</b>	23%	20%
	2008	23%	<b>28%</b>	23%	26%
Gar nicht	2011	5%	5%	5%	<b>85%</b>
	2008	7%	7%	12%	<b>74%</b>

Sonstige Angaben:

Manche Unternehmen überwachen das Ethik-/Compliance-Verhalten Ihrer Mitarbeiter durch jährlich verpflichtende Trainings und setzen auf eine Kontrolle durch die Geschäftsführung.

# Ranking Kontrollinstrumente\*



\* Die hier aufgeführten Daten ergeben sich aus der Summe der Prozentwerte „trifft voll zu“ und „trifft teilweise zu“

---

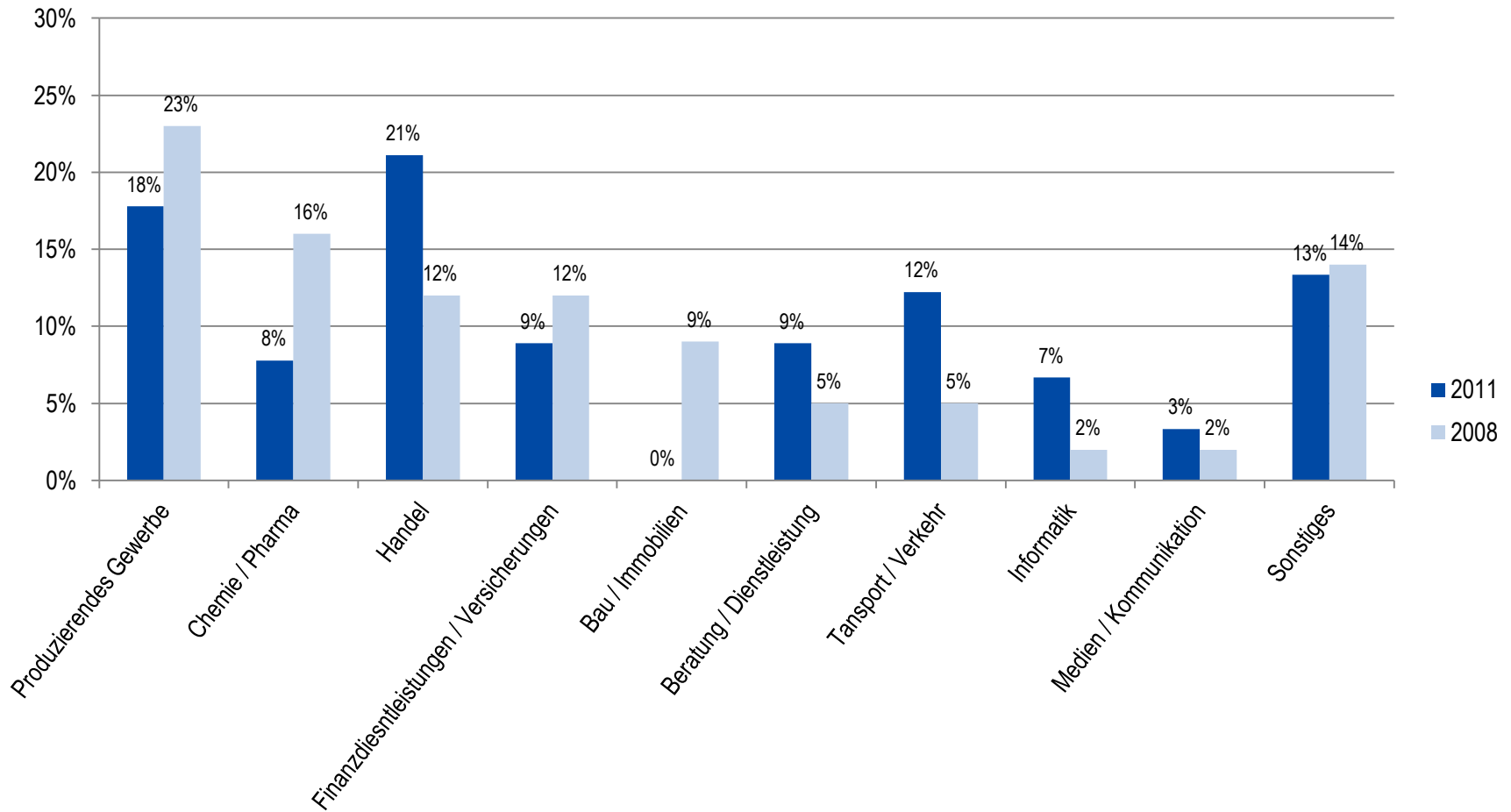
» Um den Erfolg der eingesetzten Instrumente sichtbar zu machen, stellen Unternehmen zur Aufklärung und Kontrolle sicher, dass Mitarbeiter den Kodex lesen, um ihn dann auch anwenden zu können (71 Prozent). Weiter setzen die Befragten auf Nachhaltigkeitsprogramme (58 Prozent). Außerdem werden zur nachhaltigen Kontrolle regelmäßige Schulungen und Gespräche mit den einzelnen Mitarbeitern als Instrumente eingesetzt. Die Kontrolle der Mitarbeiter untereinander nimmt ebenfalls einen hohen Stellenwert ein (54 Prozent).

Insgesamt sagt nur ein sehr geringer Teil der Befragten (zehn Prozent) aus, dass das Ethik- und Compliance-Verhalten der Mitarbeiter in keinsten Weise kontrolliert wird. Die von den Studienteilnehmern prognostizierten steigenden Budgets lassen darauf schließen, dass zukünftig in noch mehr Unternehmen Überprüfungen des Verhaltens durchgeführt werden.

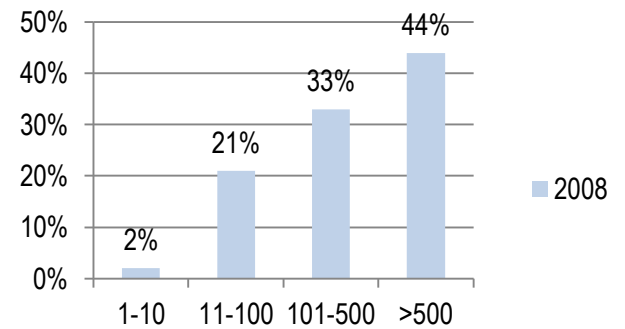
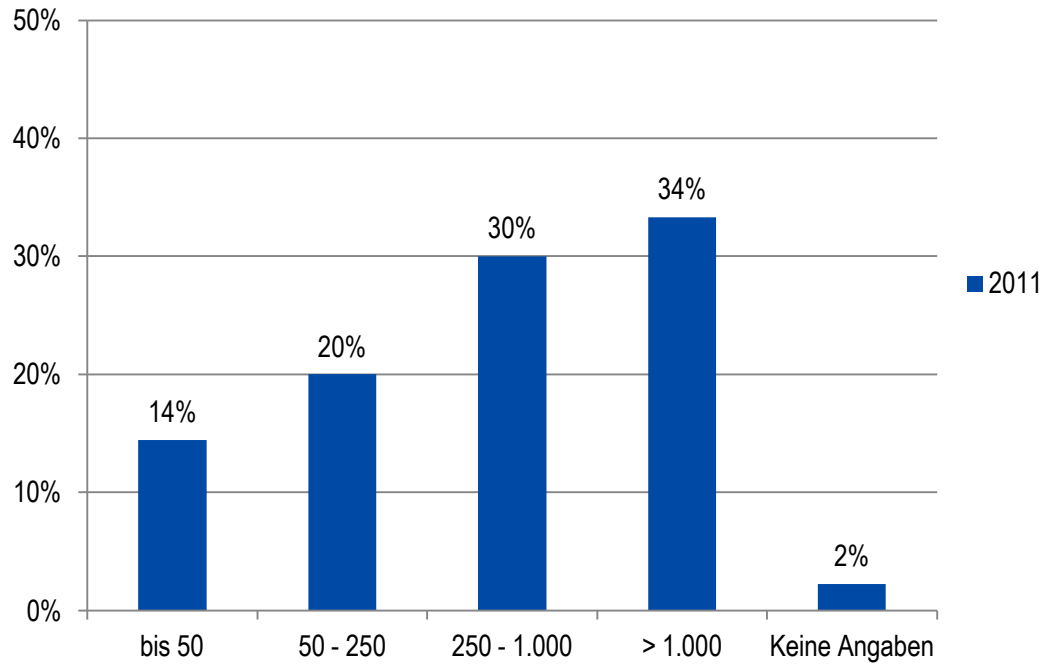
## Informationen zu den Teilnehmern



# Branche

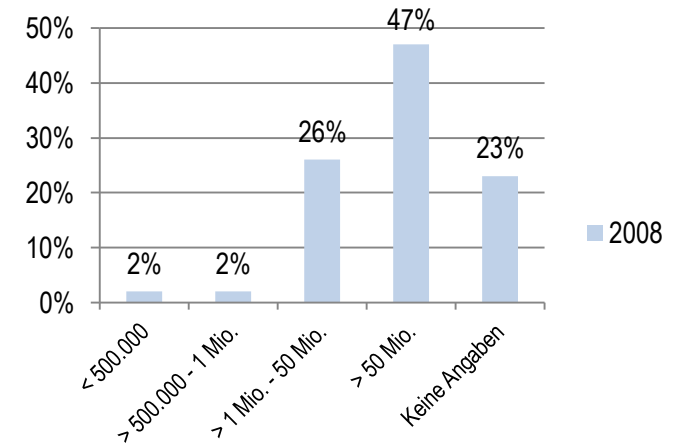
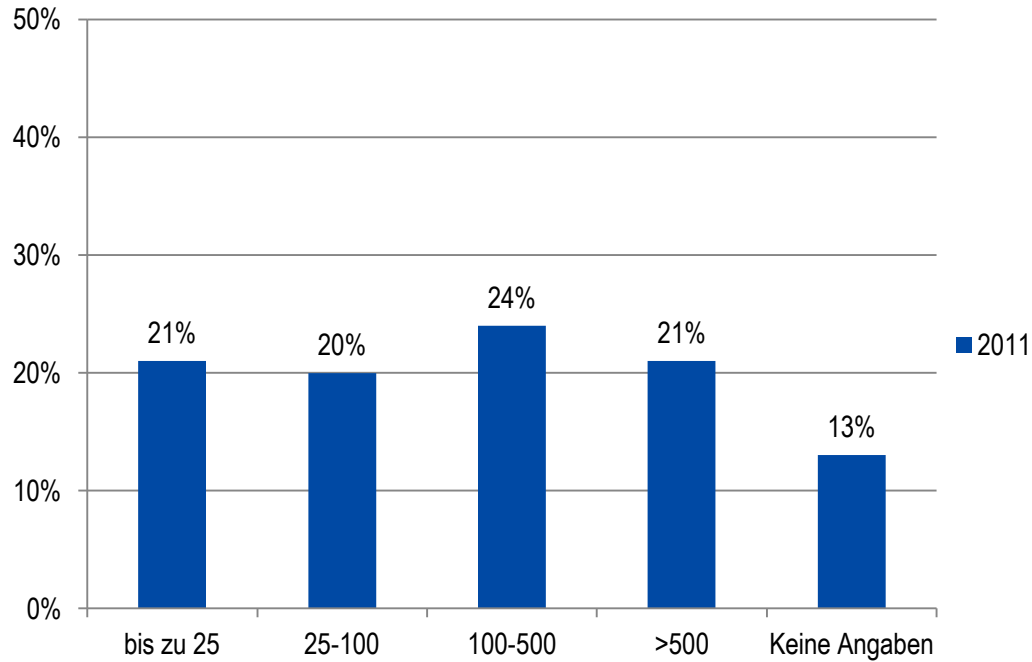


# Mitarbeiter\*



\* Antwortmöglichkeiten 2008: 1 – 10, 11 – 100, 101 – 500, > 500

# Jahresumsatz (in Mio. Euro)\*



\* Antwortmöglichkeiten 2008: < 500.000 Euro, > 500.000 - 1 Mio. Euro, > 1Mio. - 50. Mio. Euro, > 50 Mio., Keine Angaben

---

## Executive Summary



» **Unternehmen investieren stärker in Compliance**

In den vergangenen Jahren haben österreichische Unternehmen ihre Aktivitäten und Budgets im Bereich Ethik und Compliance deutlich erhöht: Laut einer Studie der Managementberatung Kienbaum haben die Firmen ihre jährlichen Investitionen in das Compliance-Management im Vergleich zu 2008 um knapp 40.000 Euro auf durchschnittlich rund 73.000 Euro mehr als verdoppelt. Das prognostizierte Jahresbudget für die kommenden fünf Jahre liegt mit durchschnittlich 107.000 Euro noch einmal 34.000 Euro höher, ergab die Studie „Ethik und Compliance 2011“, für die Kienbaum 100 österreichische Unternehmen befragt hat. „Die obere Managementebene misst dem Thema Compliance eine immer größere Bedeutung bei. Auch künftig werden die Ausgaben für die Kontrolle und Einhaltung sowohl externer als auch interner Regeln und Vorschriften weiter steigen“, sagt Mag. Cornelia Zinn-Zinnenburg, Geschäftsführerin von Kienbaum in Wien.

Für ihre Compliance-Aktivitäten nutzen die österreichischen Unternehmen vielfältige Instrumente: 84 Prozent der befragten Firmen haben Ethik-Richtlinien und Verhaltenskodizes definiert, 83 Prozent haben Ethik und Compliance in ihrem Unternehmensleitbild verankert. Hingegen verfügt nur ein Drittel der österreichischen Unternehmen über eine spezielle Compliance-Abteilung. Im Vergleich zu 2008 ist der Anteil der Unternehmen, deren Compliance-Aktivitäten von einem speziellen Beauftragten koordiniert und überwacht werden, jedoch signifikant gestiegen: 59 Prozent der Firmen verfügen mittlerweile über einen solchen Compliance-Manager, vor drei Jahren waren es nur 35 Prozent.

» **Geschäftserfolg und ethisches Wirtschaften sind vereinbar**

Eine der Ursachen für diese Entwicklung ist die Einsicht der Unternehmen, dass es kein Widerspruch ist, wirtschaftlich erfolgreich zu sein und nach ethischen Prinzipien zu wirtschaften: 60 Prozent der österreichischen Unternehmen stimmen der Aussage voll zu, dass geschäftlicher Erfolg und an ethischen Werten orientiertes Unternehmertum miteinander vereinbar sind, gut ein Drittel schließt sich dieser Meinung teilweise an. „Offenbar ist in den Unternehmen angekommen, dass eine Verankerung von Compliance- und Ethik-Richtlinien nicht nur eine Pflichtaufgabe ist, sondern langfristig zur Gewinn- und Effizienzsteigerung beitragen kann“, sagt Zinn-Zinnenburg.

» **Persönliche Informationsvermittlung gewinnt an Bedeutung**

Durch eine regelmäßige interne Kommunikation der Ethikrichtlinien wollen die Firmen sicherstellen, dass solche Werte in der Unternehmenskultur fest verankert sind und auch tatsächlich gelebt werden: 71 Prozent der Studienteilnehmer bevorzugen Workshops und Schulungen, um ihre Mitarbeiter über die ethischen Prinzipien zu informieren. Im vergangenen Jahr haben dies nur 60 Prozent getan. „Damit nehmen die österreichischen Firmen offenbar einen Wunsch der Mitarbeiter auf. Denn schon die Kienbaum-Studie aus dem Jahr 2008 hat ergeben, dass die Befragten einen persönlichen Dialog guthießen würden“, sagt Zinn-Zinnenburg. 88 Prozent der Befragten informieren ihre Mitarbeiter schriftlicher über Ethik- und Compliance-Richtlinien, etwa in Form von Briefen und E-Mails; in 45 Prozent der Unternehmen kommen Compliance-Beauftragte zum Einsatz.

» **Compliance-Erfolge sollen sichtbar gemacht werden**

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter sich gemäß der Ethik- und Compliance-Richtlinien verhalten, greifen die Unternehmen auf verschiedene Maßnahmen zurück: 71 Prozent der Befragten arbeiten daraufhin, dass sämtliche Mitarbeiter den Compliance-Kodex des Unternehmens auch tatsächlich lesen, um ihn anschließend anwenden zu können. Mehr als die Hälfte setzt auf die gegenseitige Kontrolle der Mitarbeiter, um den Erfolg der eingesetzten Instrumente sichtbar zu machen. Nur zehn Prozent der Befragten kontrollieren das Ethik- und Compliance-Verhalten ihrer Belegschaft überhaupt nicht. „Die von den Studienteilnehmern prognostizierten steigenden Budgets lassen vermuten, dass die Unternehmen künftig noch mehr darauf achten werden, dass ihre Mitarbeiter die ethischen Grundsätze in der täglichen Arbeit auch tatsächlich leben“, sagt Zinn-Zinnenburg.

# Kontakt

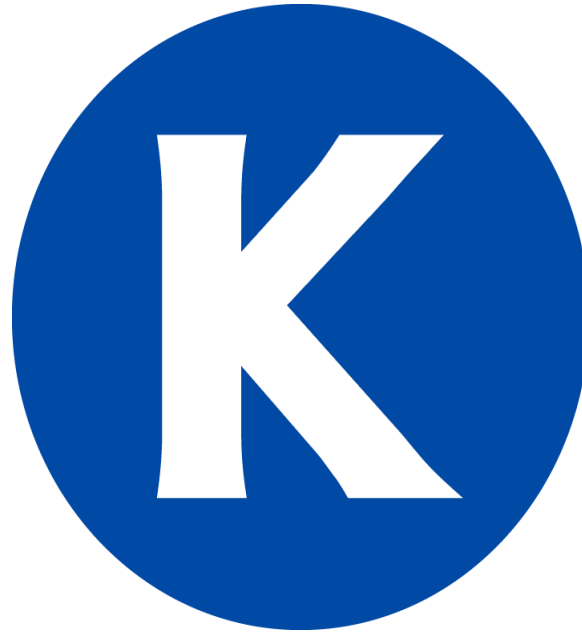
---

## Kienbaum Wien

Mag. Cornelia Zinn-Zinnenburg  
Geschäftsführerin/Partnerin  
Fon: +43 1 533 51 88-19  
Fax: +43 1 533 32 65  
E-Mail: [cornelia.zinn-zinnenburg@kienbaum.com](mailto:cornelia.zinn-zinnenburg@kienbaum.com)

## Kienbaum Communications

Erik Bethkenhagen  
Geschäftsführer  
Fon: +49 2261 703-579  
Fax: +49 2261 703-639  
E-Mail: [erik.bethkenhagen@kienbaum.de](mailto:erik.bethkenhagen@kienbaum.de)



[www.kienbaum.de](http://www.kienbaum.de)