

ÖZET

"Uyumluluk" terimi yalnızca şirketin, yönetimin ve çalışanların yürürlükteki düzenlemelere uyma yükümlülüğünü açıklamakla kalmaz, aynı zamanda düzenlemelere uygun davranışı sağlamak için gerekli olan tüm (grup çapında) örgütsel önlemleri de kapsar.

Hukuki açıdan bu alanı kurumsal uygulamada bu kadar önemli kılan, uyumluluk ihlallerinin yüksek zarara sebep olma potansiyelidir. Bu yüzden sadece son derece yüksek para cezası tehdidi değil, aynı zamanda zarar gören üçüncü kişilerin tazminat talepleri, ihale yasakları, itibar kayıpları gibi olaya ilişkin hususların açıklanmasını ve hukuki değerlendirmeleri kapsayan maliyetler de söz konusudur.

Bu nedenle, özellikle hassas olarak sınıflandırılan finans ve sigorta sektörlerinde ("regüle alan" olarak adlandırılmakta), uyumluluk sistemlerinin kurulmasının yasal kurallar temelinde tanımlanması şaşırtıcı değildir. Regüle alanın dışında, uyumluluk organizasyon yükümlülüğünün yeri hala tartışmalı olmakla birlikte şu anda bu gibi yükümlülüklerin kapsamı belirlenmiştir.

Bu bakımdan, uyumluluk genellikle iki geniş alana ayrılmaktadır: Önleyici alan ve baskılayıcı alan. Önleyici uyumluluk, önlem almayı ve uyumluluk ihlallerini mümkün olduğu surette engellemeyi amaçlamaktadır. Burada da "organize etmek, kontrol etmek ve geliştirmek" olarak tanımlanan yükümlülük üçlüsü kurulmuştur. Bu nedenle, önleyici uyumluluk yükümlülüklerinin bir parçası olarak, yönetimin, ilk önce çalışanların suiistimalini mümkün olduğunca önlemek için uygun tedbirleri alması gerekmektedir. Ancak, uyumluluk organizasyonu yükümlülüğü tüm şirketler için aynı ölçüde geçerli değildir. Daha ziyade, şirketin büyüklüğüne, ticari faaliyetlerine ve sektöre bağlı ilişkilerinden veya daha önce meydana geldiğinden şüphelenilen vakılardan önemli ölçüde etkilenen şirketin somut risk tehdidine bağlıdır. Ancak, şirket yönetimi, yükümlülüklerini sadece bir kez uyumluluk organizasyonu kurarak ve daha sonra bu hususa önem vermeyerek yerine getiremez. Aksine, çalışanlara uzun vadede uyumun ciddiye alındığını göstermek için düzenli kontroller yapılmalıdır. Ek olarak, uyum programı sürekli olarak daha da geliştirilmelidir.

Diğer yandan, baskıcı uyumluluk, uyumun cezalandırıcı yönünü kapsar ve suiistimal davranışlarının araştırılması ve halihazırda meydana gelen uyumluluk ihlalleri gerektiği gibi ele almak amaçındadır. Burada da, "açıklığa kavuşturmak, düzeltmek ve uygun şekilde yaptırım" gibi ifadelerle karakterize edilen bir üçlü yükümlülük geliştirilmiştir. Bu nedenle, baskıcı uyumluluk yükümlülüklerinin bir parçası olarak, yönetimin öncelikle uyumsuzluk vakasının gerçekten var olup olmadığını açıklığa kavuşturması gerekmektedir. Gerçeklerin açıklığa kavuşturulması, devam eden yasal ihlalleri sona erdirmek ve bunların gelecekte tekrar etmesini önlemek için gerekli bir önkoşuldur. Bu nedenle, konuyu açıklığa kavuşturmak için temel bir yasal yükümlülük vardır ("olup olmadığı" sorusu). Bununla birlikte, açıklığa kavuşturma yükümlülüğünün hangi yöntemlerle ve ne kadar derinleştirildiğiyle, düzenli olarak yönetimin takdirindedir ("nasıl" sorusu). Bu çalışmayı takiben uyum ihlalleri düzeltilmeli ve ihlale dahil olan taraflar şirket tarafından uygun şekilde cezalandırılmalıdır.

Gelecekte, uyum alanı Alman şirketleri için büyük önem taşımaya devam edecek ve kamu yönetimi gibi diğer alanlara da yayılacaktır. Gelecekte karşılaşılabilecek diğer konuların, kişisel verilerin korunması hukuku ve dijitalleşme alanında olması da muhtemeldir.