



Spielregeln für Global Players

Die aktuelle Finanzmarktkrise ist Anlass, über Unternehmensverantwortung nachzudenken. Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln und Orientierung am Gemeinwohl müssen wieder zur Richtschnur für Konzernvorstände werden. Mit freiwilligen Selbstverpflichtungen und wolkigen Versprechen der Konzerne geben wir uns nicht mehr zufrieden. Wir brauchen verbindliche Spielregeln für Global Players.

Grundsätzlich müssen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Mensch und Umwelt im Mittelpunkt stehen. Das sollten jetzt auch die Konzerne akzeptieren. Würden sie sich an einfache Spielregeln halten, ginge es allen besser. Der Dachverband der Kritischen Aktionäre schlägt deshalb drei Spielregeln für Global Players vor:

- **Sei ein ehrbarer Kaufmann und kein Hasardeur.** Vorstände aber auch Anleger müssen wieder mit Renditen im einstelligen Prozentbereich zufrieden sein.
- **Orientiere Dich am Gemeinwohl.** Verantwortliches Unternehmenshandeln muss sich stärker als bisher am Stakeholder Value ausrichten.
- **Verpflichte Dich, die Spielregeln einzuhalten.** Unternehmensverantwortung muss gesetzlich verankert werden. Wer die Regeln verletzt, muss zur Rechenschaft gezogen werden.

10 Fragen an deutsche Unternehmen

1. Einführung gesetzlicher Regelungen zur Unternehmensverantwortung

Es gibt ja bereits diverse gesetzliche Regelungen zur Unternehmensverantwortung. Halten Sie die bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen für ausreichend oder denken Sie, dass diese ausgeweitet werden sollten und wenn ja, in welcher Form?

2. Verbot eines direkten Wechsels von Vorständen in den Aufsichtsrat

Aufsichtsratsmitglieder, die Vorstände waren, sind nicht unabhängig und können den Vorstand deshalb nicht kontrollieren. Befürwortet unser Unternehmen gesetzliche Regelungen, die für Vorstände einen Wechsel in den Aufsichtsrat des eigenen Unternehmens erst nach zwei Jahren erlauben?

3. Begrenzung auf zwei Aufsichtsratsmandate je Vorstand

Aufsichtsräte tragen ein hohes Maß an Verantwortung. Sie müssen die Vorstandsmitglieder auswählen, die Vorstandsarbeit überwachen und wichtige strategische Entscheidungen treffen. Diese anspruchsvolle Tätigkeit erlaubt es dem Vorstand eines Unternehmens nicht, eine große Anzahl dieser Mandate nebenbei wahrzunehmen. Befürwortet unser Unternehmen eine Begrenzung der Aufsichtsratsmandate auf höchstens zwei je Vorstand?

4. Begrenzung der Gehälter von Vorständen in Aktiengesellschaften

Die Vorstandsgehälter in manchen Unternehmen betragen mehr als das Hundertfache der Durchschnittslöhne. Angesichts der Finanzmarktkrise muss es geradezu obszön wirken, wenn die Einkommensschere derart weit auseinanderklafft. Ist unser Unternehmen bereit, das Gehalt eines Vorstands inklusive Boni auf das 20-fache des Lohns eines durchschnittlichen Beschäftigten im Unternehmen zu begrenzen?

5. Verbot des „Goldenen Handschlags“

Vorstände, die ihrem Unternehmen nachweislich geschadet haben, wurden in der Vergangenheit häufig per „Goldenem Handschlag verabschiedet. Verzichtet unser Unternehmen in Zukunft auf diese Praxis? Wie sieht die Vertragslaufzeit derzeit für Vorstandsmitglieder und direkt an Vorstandsmitglieder berichtende Topmanager aus? Welche Leistungen seitens des Unternehmens fallen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung an, ausschließlich fixe oder auch variable Gehaltsbestandteile? Befürwortet die Verwaltung den Vorschlag, mit Topmanagern keine befristeten Verträge mehr abzuschließen, sondern Verträge mit maximal einjähriger Kündigungsfrist, so dass bei Vertragsbeendigung maximal noch ein Jahresgehalt seitens des Unternehmens zu leisten ist? Erläutern Sie die Gründe, warum sich das Unternehmen nicht an die Empfehlung eines Abfindungs-Caps gemäß Corporate Governance Kodex hält (*falls dies der Fall ist*).

6. Persönliche Haftung für Vorstände

Bisher waren Vorstände, die durch grob fahrlässiges Verhalten ihrem Unternehmen schaden, zwar schadensersatzpflichtig. Doch in der Praxis haben die Unternehmen die Regressversicherungen (D&O-Versicherungen) für ihre Vorstände bezahlt. Ist unser Unternehmen bereit, zukünftig eine solche Leistung nicht mehr zu erbringen und auf einem angemessenen Selbstbehalt in Höhe von zwei Jahresgehältern zu bestehen?

7. Stärkere Berücksichtigung von Stakeholdern

Nicht nur die Shareholder, also die Aktionäre, haben Ansprüche an ein Unternehmen, auch die Stakeholder haben berechnete Interessen. Dazu zählen wir die Kunden, die Arbeiter und Angestellten, die den Gewinn eines Unternehmens erwirtschaften, und alle, die von den Auswirkungen der Produktion betroffen sind. So hat etwa die Commerzbank im Rahmen der Übernahme der Dresdner Bank Kundenbeiräte eingeführt. Fördert unser Unternehmen Bestrebungen, die Positionen verschiedener Stakeholder stärker in Entscheidungen mit einzu beziehen? Ist unser Unternehmen bereit, Gremien einzurichten, in denen Stakeholder ihre Anliegen zum Ausdruck bringen können?

8. Regelungen zum Schutz von Whistleblowern

Whistleblower sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Hinweise auf illegales Handeln, Korruption und sonstiges Fehlverhalten in ihrem Unternehmen geben. Gibt es in unserem Unternehmen spezielle Regelungen für Whistleblowing bzw. zum Whistleblowerschutz? In wie weit genügt deren Ausgestaltung international anerkannter „Best Practice“ wie sie sich z.B. im Code of practice „Whistleblowing arrangements“ (PAS 1998:2008) der British Standards Institution widerspiegelt?

9. Konflikt zwischen öffentlichen, Aktionärs- und Vorstandsinteressen

Wie ist sichergestellt, dass Hinweisen von Whistleblowern auf Risiken, Missstände und Gesetzesverstöße aller Art in unserem Unternehmen auch dann umfassend und bis zur Abhilfe nachgegangen wird, wenn es dabei um den Schutz von langfristigen Aktionärsinteressen oder öffentlichen Interessen geht und hierbei ein Interessenskonflikt mit den kurzfristigen Interessen der aktuellen Unternehmensleitung besteht?

10. Informationspolitik zum Whistleblowing

Erläutern Sie bitte die gegenwärtige Informationspolitik unseres Unternehmens bezüglich tatsächlich vorkommender Fälle von Whistleblowing.

Wir begreifen Whistleblowing als wichtiges Element der Risikovorsorge und Compliance. Ist in unserem Unternehmen die Informationspolitik intern und extern ausreichend, um bei potenziellen Whistleblowern und auch bei Aktionären, die diese Anschauung teilen, eine tragfähige Vertrauensbasis herzustellen?

Unterschriftenaktion: Vier Forderungen an die Bundesregierung

Mit einer Unterschriftenaktion fordert der Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre die Bundesregierung und die im Bundestag vertretenen Parteien auf, Unternehmensverantwortung gesetzlich zu verankern.

Machen Sie mit und unterschreiben Sie unsere vier Forderungen an die Politik. Rufen Sie die Bundesregierung und den Deutschen Bundestag dazu auf, gesetzliche Maßnahmen zu ergreifen, um

- Vorstände von Aktiengesellschaften persönlich haftbar zu machen.
- die Gehälter von Vorständen in Aktiengesellschaften zu begrenzen.
- den Wechsel von Vorständen in den Aufsichtsrat desselben Unternehmens zu verbieten.
- die Position von Whistleblowern in Unternehmen zu stärken.

Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre

Der Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre wurde 1986 gegründet und vertritt ca. 5.000 Aktionäre, die ihm die Stimmrechte ihrer Aktien übertragen. Gemeinsam mit seinen 30 Mitgliedsorganisationen setzt der Dachverband sich für Umweltschutz, Frieden und soziale Gerechtigkeit ein. Ein wichtiges Aktionsfeld der Kritischen Aktionäre sind die Hauptversammlungen der deutschen DAX-Konzerne. Vorstände und Aufsichtsräte werden durch Gegenanträge, Reden und Proteste mit ihrer Unternehmenspolitik konfrontiert. Kritisiert werden beispielsweise Umweltzerstörung, Rüstungsproduktion und Nichteinhaltung sozialer Mindeststandards.

Aktuelle Informationen über die Aktivitäten des Dachverbands und Hinweise zur Stimmrechtsübertragung finden Sie auf der Website www.kritischeaktionaeere.de.