



Rede von Bernd Moritz auf der Volkswagen-Hauptversammlung 2009

Moritz: Guten Tag, meine Damen und Herren! Mein Name ist Bernd Moritz vom Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre. Ich werde dieses Jahr hauptsächlich einige Fragen stellen, die wir allen Unternehmen stellen – es geht um Managementverantwortung und überhaupt die Position des Top-Managements in der Gesellschaft -, und abschließend noch einige Bemerkungen zur grünen Zukunft von VW machen.

Zunächst die zehn Fragen:

1. Befürwortet Ihr bzw. unser Unternehmen die Verschärfung gesetzlicher Regeln zur Unternehmensverantwortung über den Corporate Governance Kodex hinaus?
2. Befürworten Sie insbesondere - das ist fast eine rhetorische Frage, Herr Piëch – ein Verbot eines direkten Wechsels von Vorständen in den Aufsichtsrat, vor allem von Vorstandsvorsitzenden an die Spitze des Aufsichtsrats? Hier gibt es ja mittlerweile auch von der CDU interessante Gesetzesvorschläge.
3. Vorstandsmitglieder sind gerade jetzt in der Krise sehr gefordert und haben daneben noch Mandate in Aufsichtsräten. Es wäre sinnvoll, das zu begrenzen. Befürworten Sie die Begrenzung auf je zwei Aufsichtsratsmandate je Vorstandsmitglied?

(Vereinzelt Beifall)

Davon ausnehmen kann man Aufsichtsratsmandate in verbundenen Tochtergesellschaften. Es ist mitunter sinnvoll, dass sie von Vorstandsmitgliedern wahrgenommen werden.

4. Vielfach werden gerade auch im Hinblick auf die Krise, die ja nicht von den Arbeitnehmern verursacht wurde, die Gehälter von Vorständen von Aktiengesellschaften und von Top-Managern kritisch gesehen. Sie sind eine Quelle des Unmuts und mittlerweile auch eine Gefahr für den sozialen Frieden. Befürworten Sie von der Geschäftsführung eine Begrenzung der Gehälter von Vorständen in Aktiengesellschaften etwa auf das 20-Fache des durchschnittlichen Lohns eines Beschäftigten in der Gesellschaft?
5. Verbot des „goldenen Handschlags“. Dieses Thema ist hier bereits von Herrn Cultus angesprochen worden. Das ist auch fast eine rhetorische Frage. Wir wissen, dass VW sogar ein Cap, eine Begrenzung von Abfindungen, wie es der Corporate Governance Kodex vorsieht, ablehnt. Dennoch frage ich: Überlegt VW, in Zukunft auf diese Praxis zu verzichten? Wie sieht die Vertragslaufzeit derzeit für Vorstandsmitglieder und direkt an Vorstandsmitglieder berichtende Top-Manager

aus? Welche Leistungen seitens des Unternehmens fallen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung an? Beziehen diese sich ausschließlich auf das fixe Gehalt oder auch auf variable Gehaltsbestandteile? Warum haben Top-Manager und Vorstandsmitglieder befristete Verträge mit einer festen Laufzeit? Warum bekommen sie nicht unbefristete Verträge mit einer maximal einjährigen Kündigungsfrist, sodass bei Vertragsbeendigung maximal noch ein Jahresgehalt seitens des Unternehmens zu leisten ist?

6. Vielfach wird in der Gesellschaft auch kritisch beurteilt, dass Personen, die Verantwortung als Mandatsträger tragen, nicht zur Verantwortung gezogen werden. Vorstände, die durch grob fahrlässiges oder auch nur fahrlässiges Verhalten ihrem Unternehmen schaden, sind zwar nach dem Aktiengesetz schadensersatzpflichtig. Doch in der Praxis trägt die D&O-Versicherung die Last. Die Prämien für die D&O-Versicherungen werden von den Unternehmen bezahlt. Erwägt man bei VW, diese Praxis abzustellen und die Prämien durch die Vorstandsmitglieder selber tragen zu lassen oder in einem höheren Ausmaß tragen zu lassen? Und wie sieht es mit dem Selbstbehalt aus? Wie hoch ist derzeit der Selbstbehalt der D&O-Versicherungen für Top-Manager? Würden Sie einen Selbstbehalt von zwei Jahreseinkünften für sinnvoll halten?

7. Das Renditestreben oder das Streben nach kurzfristiger Rendite oder nach überzogenen Eigenkapitalrenditen - von den 20 % war ja hier bereits bei meinen Vorrednern die Rede - hat mit zur Verschärfung der Krise beigetragen. Besser ist es, wenn der Shareholder Value nicht an allererster Stelle steht. Derjenige, der Anspruch auf Wert hat, ist in erster Linie der Kunde, würde ich einmal sagen. Gibt es Bestrebungen, Interessen von anderen Stakeholdern, Kunden, Mitarbeitern, der Region, in der sie arbeiten, oder die Regionen, in denen unser weltweit aufgestelltes Unternehmen tätig ist, zu stärken? So hat etwa die Commerzbank - das ist durchaus ein Ansatz, den wir begrüßen - im Rahmen der Übernahme der Dresdner Bank Kundenbeiräte eingeführt. Fördert unser Unternehmen auch derartige Einrichtungen?

8. Vieles wäre in der gegenwärtigen Krise vielleicht zu verhindern gewesen, wenn man Informationen aus den jeweiligen Unternehmen bekommen hätte oder ernster genommen hätte - die berichtigten Investmentbanker, die eigentlich schon seit Jahren wissen, dass es so nicht weitergehen kann. Solche Personen, die nach außen hin ihr Wissen von Missständen tragen, sind jedoch Repressionen ausgesetzt. Das kostet sie mitunter den Job. Man nennt sie „Whistleblower“. Whistleblower sind Mitarbeiter von Firmen, die Hinweise auf illegales Handeln, Korruption und sonstiges Fehlverhalten geben. Gibt es bei VW spezielle Regelungen für Whistleblowing bzw. zum Whistleblower-Schutz? Inwieweit genügt deren Ausgestaltung internationaler best practice, wie sie sich zum Beispiel im Code of Practice for Whistleblowing Arrangements der British Standard Institution widerspiegelt?

9. Konflikt zwischen öffentlichen Aktionärs- und Vorstandsinteressen: Wie ist sichergestellt, dass Hinweisen von Whistleblowern auf Risiken, Missstände und Gesetzesverstöße aller Art bei VW 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 Interessenkonflikt mit den kurzfristigen Interessen oder Interessen von Hauptaktionären besteht?

10. zur Informationspolitik zum Whistleblowing: Erläutern Sie bitte die gegenwärtige Informationspolitik von VW hinsichtlich vorkommender Fälle von Whistleblowing!

Das sind unsere zehn diesjährigen Standardfragen.

Jetzt noch einmal zur grünen Zukunft von Volkswagen. Alles, was damit zusammenhängt, kann man ja im Prinzip begrüßen. Weniger zu begrüßen ist das Zahlenmaterial. Ich habe die Entwicklung des Flottenverbrauchs zwischen 2004 und 2008 vor mir liegen. Dabei ist bei BMW der gesamte Flottenverbrauch um 21 % gesunken, bei Toyota um 10 %, Mercedes knapp 8 %, Porsche immerhin 6 %, Opel 4 %, Audi knapp 4 %. Jetzt kommen wir in den Tabellenkeller: Citroën 3,5 %, Ford 2,5 % und VW 1,4 %. Nach dieser Liste zumindest ist VW Schlusslicht. Es wäre noch einiges

zu tun. Also greife ich eine Frage eines meiner Vorredner wieder auf: Wann überholen wir da zumindest Toyota? – Vielen Dank.

(Beifall)

Vors. Prof. Dr. Piëch: Danke, Herr Moritz.

Prof. Dr. Winterkorn, Vorsitzender des Vorstands: Herr Moritz fragt, ob es Bestrebungen bei Volkswagen gibt, die Interessen von anderen Stakeholdern in den Regionen, in denen Volkswagen tätig ist, zu stärken. Fördert Volkswagen beispielsweise die Einrichtung von Kundenbeiräten analog der Commerzbank? - Es gibt Programme zur Stärkung der Interessen von Stakeholdern der Volkswagen AG. Im konkreten Beispiel der Kundenbeiräte verfolgt die Volkswagen AG den Ansatz u. a. durch einen Konsumentenbeirat, der sich als Fachgremium mit kundenbezogenen Fragen beschäftigt. Außerdem werden regelmäßig Kundenstudien durchgeführt, um den Wünschen und Anforderungen der Kunden Rechnung zu tragen. Ich glaube, das ist Teil unseres Erfolgs, dass wir sehr genau hinhören, was unsere Kunden wollen.

Herr Moritz hat gefragt, ob Volkswagen eine Verschärfung gesetzlicher Regeln über den Corporate Governance Kodex hinaus befürwortet. - Grundsätzlich befürwortet der Vorstand den Deutschen Corporate Governance Kodex. Ob darüber hinaus gesetzliche Regelungen verschärft werden sollten, ist eine Entscheidung, die in einem demokratischen Rechtsstaat dem Gesetzgeber obliegt. Man wird im Einzelnen prüfen, welche Verschärfungen konkret anstehen.

Herr Moritz fragt, wie sichergestellt ist, dass Hinweisen von Whistleblowern nachgegangen wird, wenn es sich um den Schutz von Aktionärsinteressen oder öffentlichen Interessen handelt. - Seit Januar 2006 besteht bei der Volkswagen AG ein weltweites Antikorruptionssystem mit unabhängigen Rechtsanwälten als Ombudsmännern und einem internen Antikorruptionsbeauftragten. Das Vorgehen gegen Korruption ist in Verhaltensanweisungen verbindlich und transparent im Konzern festgeschrieben. Die Regelungen, die das gesamte Antikorruptionssystem des Volkswagen Konzerns mit den Ombudsmännern, dem Antikorruptionsbeauftragten und dem Ermittlungs- und Koordinierungskreis beschreiben, entsprechen dem neuesten Stand der Korruptionsbekämpfung und sind denen anderer Unternehmen vergleichbar. Allen Hinweisen wird nachgegangen.

Herr Moritz fragt nach der Informationspolitik zum Thema Whistleblowing. - Das Unternehmen berichtet regelmäßig im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht über das weltweite Antikorruptions-Ombudsmannsystem. Darüber hinaus finden Mitarbeiter bzw. interessierte Dritte Informationen über das Antikorruptions-Ombudsmannsystem auf den entsprechenden Intranet- bzw. Internetseiten des Unternehmens.

Herr Moritz hat gefragt, ob der Vorstand eine gesetzliche Begrenzung auf zwei Aufsichtsratsmandate je Vorstandsmitglied befürwortet. - Ich sage klar und deutlich: Nein.

Herr Moritz fragt, ob ein Verbot des direkten Wechsels von Vorständen in den Aufsichtsrat befürwortet wird. - Es ist bisher Sache der Aktionäre, zu entscheiden, wen sie in den Aufsichtsrat wählen. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen dazu legt der Gesetzgeber fest.

Dr. Neumann, Mitglied des Vorstands: Herr Moritz fragt, warum Top-Manager und Vorstandsmitglieder befristete Verträge mit einer Festlaufzeit haben. Warum bekommen sie nicht unbefristete Verträge mit einer maximal einjährigen Kündigungsfrist, sodass bei einer Vertragsbeendigung nur noch maximal ein Jahresgehalt fällig wäre? - Dazu ist zu sagen, dass das Top-Management bei Volkswagen grundsätzlich unbefristete Verträge hat und die Kündigungsfrist sich an den gesetzlichen Regelungen orientiert. Dagegen haben die Vorstände im Konzern, die dem Aktienrecht unterliegen, Arbeitsverträge, die der Bestellungsperiode entsprechen. Das sind in der Regel fünf Jahre. Dieser Zeitraum hat sich im Hinblick auf Risiko und Laufzeit auch durchaus bewährt.

Vors. Prof. Dr. Piëch: Herr Moritz fragt, ob die Geschäftsführung eine Begrenzung der Gehälter von Mitgliedern des Vorstands zum Beispiel auf das 20-Fache des durchschnittlichen Gehalts eines Mitarbeiters befürwortet. - Die Zahl 20 ist relativ willkürlich. Die Angemessenheit der Gehälter der Vorstandsmitglieder wird in regelmäßigen Abständen überprüft und einem Marktvergleich unterzogen.

Herr Moritz fragt, ob Volkswagen beabsichtigt, die Empfehlung des Corporate Governance Kodex anzuwenden, Abfindungen bei vorzeitiger Vertragsauflösung zu begrenzen. - Wie in der letzten Erklärung der Volkswagen AG zum Deutschen Corporate Governance Kodex und im Geschäftsbericht ausdrücklich dargestellt wurde, folgt Volkswagen dieser Empfehlung nicht, weil die Wirksamkeit solcher Vertragsklauseln in der Fachöffentlichkeit bezweifelt wird und sie die Handlungsmöglichkeit des Aufsichtsrats stark verringern würden, ohne dass dem auf der Basis des geltenden Rechts signifikante Vorteile entgegenstünden.

Prof. Dr. Winterkorn, Vorsitzender des Vorstands: Herr Moritz fragt, ob es spezielle Regelungen bei Volkswagen zum Whistleblowing bzw. zum Schutz von Whistleblowern gibt und inwieweit deren Ausgestaltung internationaler best practice, wie sie beispielsweise der Code of Practice for Whistleblowing Arrangements der British Standard Institution widerspiegelt, genügt. - Seit Januar 2006 besteht bei der Volkswagen AG ein weltweites Antikorruptionssystem mit unabhängigen Rechtsanwälten als Ombudsmännern und einem internen Antikorruptionsbeauftragten. Die Ombudsmänner nehmen von Hinweisgebern strikt vertrauliche Informationen entgegen. Sie wahren die Anonymität der Hinweisgeber gegenüber dem Unternehmen, solange diese es wünschen. Das Vorgehen gegen Korruption ist in Verhaltensanweisungen verbindlich und transparent bei uns festgeschrieben. Die Anweisungen enthalten Regeln für die Annahme von Geschenken und sonstigen Zuwendungen, für Geschäftsessen und sonstige Veranstaltungen und für Beteiligungen an anderen Unternehmen und sollen den Mitarbeitern Sicherheit und Orientierung für ihr Verhalten geben. Die Regelungen, die auch das gesamte Antikorruptionssystem des Volkswagen Konzerns mit den Ombudsmännern, den Antikorruptionsbeauftragten und dem Ermittlungs- und Koordinierungskreis beschreiben, entsprechen dem neuesten Stand der Korruptionsbekämpfung und sind denen anderer Unternehmen vergleichbar.

Herr Moritz fragt nach möglichen Überlegungen bei Volkswagen, die Prämien für die D&O-Versicherungen zukünftig von den Managern selbst bezahlen zu lassen. - Diese Überlegungen gibt es nicht. Die Prämien werden auch weiterhin von der Gesellschaft getragen. Der Selbstbehalt beträgt drei Bruttomonatsfixgehälter je Versicherungsfall und entspricht unseres Erachtens den Anforderungen des Corporate Governance Kodex. Höhere Selbstbehalte halten wir nicht für sinnvoll, da sie sich entscheidungshemmend auswirken können.