

**Stellungnahme zum Grünbuch der Europäischen Kommission
„Europäischer Corporate Governance-Rahmen“ Drucksache: KOM(2011) 164 endg.**

1. Allgemeine Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA gibt diese Stellungnahme ergänzend zur gemeinsamen Stellungnahme seines Europäischen Dachverbandes CEC – European Managers ab. Er unterstützt alle in der gemeinsamen CEC-Stellungnahme vorgebrachten Positionen, geht aber in diesem Papier auf einzelne Aspekte vertiefend ein, die unter dem Blickwinkel des deutschen Rechts eine besondere Betroffenheit auslösen.

Wie auch die CEC ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA der Auffassung, dass die Corporate Governance Kodizes sowie die Fortentwicklung der nationalen Gesellschaftsrechtssysteme grundsätzlich auf europäischer Ebene erörtert und evaluiert werden können und sollen. Diese Aufgabe wird aber bereits jetzt durch das European Corporate Governance Forum in zufriedenstellender Art und Weise erfüllt.

Die im Grünbuch unterbreiteten Vorschläge für eine weitergehende Harmonisierung stoßen beim Deutschen Führungskräfteverband ULA hingegen überwiegend auf Kritik.

- Besonders bedenklich erscheinen die Vorschläge für eine verbindlichere Ausgestaltung des Comply or Explain Mechanismus, die dessen Wesen zum Nachteil verändern würden. Die Option, Kodex-Empfehlungen als ein weiches Steuerungsinstrument („soft law“) zu erproben, würde dadurch entwertet.
- Das duale System mit dem Nebeneinander von Vorstand und (in Deutschland) mitbestimmtem Aufsichtsrat wird in der Ausformulierung des Grünbuchs nicht angemessen berücksichtigt. Seine Abhandlung „in Fußnoten“ weist ihm gegenüber dem monistischen Modell der Corporate Governance implizit die Rolle eines „Unter-, bzw. „Sonderfalls“ zu. Auch einzelne Fragen sind vorwiegend auf die monistische Unternehmensverfassung zugeschnitten und lassen sich nur differenzierend für Vorstand einerseits und Aufsichtsrat andererseits beantworten. Hierauf wird nachfolgend im Einzelnen eingegangen. Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA sind monistische und duale Unternehmensverfassungen gleichrangige Alternativen. Dies sollte sich auch in ihrer sprachlichen Behandlung durch die EU-Kommission widerspiegeln.

Unternehmensverfassungen, die eine Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat vorsehen, werden von dem Grünbuch zwar ausgeklammert (Fußnote 18). Viele der im Grünbuch aufgeworfenen Regulierungsvorschläge würden aber im Falle einer Umsetzung eine indirekte oder direkte Betroffenheit von Arbeitnehmervertretern begründen. Insoweit wären klarere Aussagen über die Rolle von Arbeitnehmervertretern sowie über Bestandsgarantien im Rahmen von Vorschlägen für eine Weiterentwicklung der Corporate Governance-Systeme wünschenswert gewesen.

2. Antworten zu den Einzelfragen der Konsultation

(1) Sollten die EU Corporate Governance Maßnahmen die Größe börsennotierter Gesellschaften berücksichtigen?

Deutscher Führungskräfteverband ULA und CEC – European Managers stellen fest, dass die einzelstaatlichen gesetzlichen Regelungen über Corporate Governance in vielen Fällen richtigerweise differenzierende Regelungen je nach Unternehmensgröße enthalten. Corporate Governance Vorschriften, die nur empfehlenden Charakter haben, sollten hingegen im Regelfall unabhängig von der Unternehmensgröße gelten.

(2) Sollten Corporate Governance Maßnahmen auf EU-Ebene für nicht börsennotierte Unternehmen ergriffen werden?

In Übereinstimmung mit der CEC – European Managers hält der Deutsche Führungskräfteverband ULA eine Einbeziehung nicht börsennotierter Unternehmen in Corporate Governance Kodizes für nicht sinnvoll.

(3) Sollte die EU versuchen, eine klare Trennung der Aufgaben und Zuständigkeiten des Verwaltungsratsvorsitzenden und des „Chief Executive Officer / CEO“ zu gewährleisten?

Übereinstimmend mit der CEC – European Managers hält der Deutsche Führungskräfteverband ULA eine solche Trennung für selbstverständlich. Im deutschen dualen System ist sie bereits institutionell angelegt. Insoweit ist diese Frage für eine duale Unternehmensverfassung nicht anderweitig bzw. nicht sinnvoll zu beantworten.

(4) Sollten im Rahmen der Personalpolitik das Profil der Verwaltungsratsmitglieder und des Verwaltungsratsvorsitzenden genau definiert und ausreichende Befähigungen der Verwaltungsratsmitglieder sowie Vielfalt bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats gewährleistet werden? Wenn ja, wie könnte dies am Besten geschehen und auf welcher Governance-Ebene, d.h. auf nationaler, auf EU- oder auf internationaler Ebene?

Wie auch die CEC – European Managers ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA der Auffassung, dass sich in der Zusammensetzung von Vorständen und Aufsichtsräten ein breites Spektrum von Qualifikationen und Erfahrungshintergründen widerspiegeln sollte. Dies liegt bereits im wirtschaftlichen Eigeninteresse der Unternehmen.

Auf den besonderen Beitrag zur Entscheidungsqualität durch Arbeitnehmervertreter im Allgemeinen – sowie von Vertretern der Leitenden Angestellten im Besonderen – sei an dieser Stelle ausdrücklich hingewiesen. Letztere kennen Prozesse und Abläufe der Unternehmen überdurchschnittlich gut. Mit ihren beruflichen Erfahrungen und ihrem hoch spezialisierten Wissen leisten sie einen entscheidenden Beitrag zu einer guten Aufsichtsqualität.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA spricht sich dafür aus, falsche Weichenstellungen im Europäischen Gesellschaftsrecht (z.B. in den Richtlinien über die Arbeitnehmerbeteiligung in einer SE oder SCE) zu korrigieren und den Bestandsschutz für Vertreter Leitender Angestellter in Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung zu verbessern. Die häufig zu beobachtende Verdrängung Leitender Angestellter aus Aufsichtsgremien von SEs ist schwerlich vereinbar mit dem vom europäischen Gesetzgeber verfolgten Ziel einer stärkeren Professionalisierung der Aufsichtsratsarbeit.

(5) Sollten börsennotierte Unternehmen zur Veröffentlichung einer eventuell vorhandenen Diversitätsstrategie angehalten werden und wenn ja, sollten sie dann ihre Ziele und ihren wesentlichen Inhalt beschreiben sowie regelmäßige Fortschrittsberichte offenlegen?

(6) Sollten börsennotierte Unternehmen gehalten sein, für ein besseres Gleichgewicht in den Verwaltungsräten zu sorgen, und wenn ja, wie?

Die Fragen 5 und 6 werden zusammenhängend beantwortet.

In Übereinstimmung mit der CEC – European Managers ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA der Auffassung, dass sich die Vielfalt der Belegschaften in ihrer unterschiedlichen Ausprägung idealerweise auch in der Besetzung der Führungs- und Aufsichtsgremien widerspiegeln sollte.

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA gebühren hierbei aber weichen Steuerungsinstrumenten (insbesondere Selbstverpflichtungen) sowie gezielte Verbesserungen der Rahmenbedingungen für die Karrierechancen unterrepräsentierter Belegschaftsgruppen der Vorrang vor starren gesetzgeberischen Eingriffen wie z.B. durch Quoten.

(7) Sollte ihrer Auffassung nach auf EU-Ebene eine Maßnahme bestehen, die die Zahl der Mandate eines nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitglieds begrenzt?

Im Interesse einer hohen Qualität der Aufsichts- bzw. Vorstandstätigkeit befürworten Deutscher Führungskräfteverband ULA und CEC – European Managers grundsätzlich nationale Vorschriften zur Begrenzung der Zahl der von einer Einzelperson ausgeübten Mandate. Die Entscheidung darüber, ob diese Begrenzung gesetzlich vorgegeben oder lediglich empfohlen wird, sollte den nationalen Gesetzgebern bzw. den auf nationaler Ebene eingerichteten Gremien mit Zuständigkeit für die Corporate Governance Kodizes vorbehalten bleiben.

Eine Empfehlung zur Zusammenrechnung von unterschiedlichen Staaten ausgeübten Mandaten würde dabei vom Deutschen Führungskräfteverband ULA befürwortet.

(8) Sollten börsennotierte Unternehmen dazu angehalten werden, regelmäßig eine externe Beurteilung durchzuführen (z.B. alle drei Jahre)? Wenn ja, wie sollte dies geschehen?

Externe Beurteilungen oder extern betreute Selbstevaluierungen können aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA (übereinstimmend mit der Sicht der CEC - European Managers) im Einzelfall sinnvolle Instrumente sein. Eine gesetzliche Verpflichtung wird jedoch nicht befürwortet, weder auf europäischer, noch auf nationaler Ebene.

(9) Sollte die Offenlegung der Vergütungspolitik, des Jahresvergütungsberichts (ein Bericht über die Art und Weise der Umsetzung der Vergütungspolitik im Vorjahr) und der Einzelvergütung der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitglieder der Unternehmensleitung obligatorisch werden?

Der Deutsche Führungskräfteverband spricht sich im Einklang mit CEC – European Managers grundsätzlich für eine Offenlegung von Vorstandsgehältern aus, wobei die Entscheidung über Art und Umfang der Offenlegung den einzelnen Mitgliedsstaaten vorbehalten sein sollte. CEC – European Managers und Deutscher Führungskräfteverband ULA sind der Auffassung, dass die offengelegten Daten ein vollständiges, aussagefähiges Bild ergeben soll-

ten. Insbesondere sollten sie auch auch Aufwendungen für die Altersvorsorge enthalten. Im Ergebnis sind Offenlegungsvorschriften an dem Ziel auszurichten, Aktionären und anderen Stakeholdern ein Urteil darüber zu ermöglichen, ob die Vorstandsvergütung auf einen nachhaltigen, langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet ist.

Unter dem Blickwinkel des deutschen Gesellschaftsrechts wäre auch bei dieser Frage eine Differenzierung zwischen Offenlegungsverpflichtungen von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern angebracht gewesen. Der deutsche Gesetzgeber hat von dieser Möglichkeit einer differenzierten Behandlung Gebrauch gemacht. Er sieht für Vorstandsmitglieder eine Verpflichtung zur individualisierten Offenlegung vor, die nur durch einen Beschluss der Hauptversammlung mit Dreiviertelmehrheit abbedungen werden kann. Für Aufsichtsratsmitglieder wird hingegen im Corporate Governance Kodex die individualisierte Offenlegung empfohlen aber nicht verpflichtend vorgeschrieben.

(11) Stimmen Sie damit überein, dass der Verwaltungsrat den 'Risikoappetit' des Unternehmens billigen und dafür verantwortlich sein sowie ihn den Aktionären verständlich machen sollte? Sollten diese Offenlegungsanforderungen auch relevante wichtige Gesellschaftsrisiken umfassen?

(12) Sollte der Verwaltungsrat Ihrer Meinung nach gewährleisten, dass die Vorkehrungen im Zusammenhang mit dem Risikomanagement des Unternehmens wirksam und seinem Risikoprofil angemessen sein sollten?

Die Fragen 11 und 12 werden zusammenhängend beantwortet.

Die Entwicklung von Risikostrategien und die Risikoberichterstattung gehören zu den zentralen Aufgaben der Unternehmensführung und damit natürlicherweise auch zu den Vorgängen, auf die sich die Unternehmensaufsicht erstrecken muss. Insoweit würden Deutscher Führungskräfteverband ULA und CEC – European Managers auch auf europäischer Ebene Empfehlungen begrüßen, die es allen Stakeholdern ermöglichen, sich ein aussagefähiges Bild über den „Risiko-Appetit“ von Unternehmen zu verschaffen.

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA müssen jedoch auch hier die Besonderheiten der dualen Unternehmensverfassung berücksichtigt werden. Das Risikomanagement obliegt vorrangig dem operativ tätigen Vorstand. Der Aufsichtsrat kann hingegen nur über dessen Grundsätze bestimmen und ihre Einhaltung überwachen. Hierfür muss er gegebenenfalls auch externen Sachverstand hinzuziehen dürfen.

Fragen (12) bis (22), die sich vorwiegend mit der Rolle von Aktionären in Corporate Governance Systemen befassen, bleiben mangels direkter Betroffenheit der Gruppe der angestellten Führungskräfte unbeantwortet.

(23) Sind Maßnahmen – und wenn ja, welche – zur Förderung der Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern zu ergreifen?

CEC – European Managers und Deutscher Führungskräfteverband befürworten das Konzept einer stärkeren Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital ihrer Unternehmen. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen stärken die Identifikation der Arbeitnehmer mit ihren Unternehmen und deren unternehmerischer Strategien. Sie ermöglichen auch eine bessere Teilhabe von Arbeitnehmern an der Wertentwicklung ihrer Unternehmen.

Eine solche Beteiligung sollte jedoch freiwillig erfolgen und, mit Blick auf die unvermeidlichen Anlagerisiken, nicht übermäßig stark auf Kosten einer ergänzenden Altersversorgung erfolgen. Auch kann eine Beteiligung am Unternehmenskapital eine formelle institutionelle Beteiligung wie zum Beispiel die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland in keiner Weise ersetzen.

Dies vorausgeschickt, stellen CEC und Deutscher Führungskräfteverband ULA fest, dass die steuerlichen Anreize für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung innerhalb Europas stark unterschiedlich entwickelt sind. Erheblichen Bedarf für eine verbesserte steuerliche Anerkennung sieht der Deutsche Führungskräfteverband ULA für das deutsche Steuerrecht.

Verbesserungen der steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligung müssen jedoch in den umfangreichen und vielschichtigen Prozess einer europaweiten Steuerharmonisierung eingebettet werden. Die EU sollte hierbei, ebenso wie die in dieser Frage sehr aktiven europäischen Sozialpartner, eine moderierende Rolle einnehmen. Bereits begonnene Aktivitäten im Bereich des Monitorings, des grenzüberschreitenden Erfahrungsaustauschs und eines Benchmarkings nationaler Modelle der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollten fortgesetzt werden.

(24) Stimmen Sie der Tatsache zu, dass Unternehmen, die von den Empfehlungen der Corporate Governance-Kodizes abweichen, gehalten sein sollten, detaillierte Erläuterungen dafür beizubringen und die alternativen Lösungen zu beschreiben?

(25) Sollten Ihrer Auffassung nach die Aufsichtsbehörden befugt sein, die Informationsqualität der Erläuterungen in den Corporate Governance-Erklärungen zu überprüfen und die Unternehmen zu einer eventuellen Vervollständigung dieser Erläuterungen aufzufordern? Wenn ja, wie sollte ihre Rolle im Einzelnen aussehen?

Die Fragen 24 und 25 werden zusammenhängend beantwortet.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA lehnt eine Veränderung des Comply-or-Explain-Mechanismus ab, insbesondere den Vorschlag einer staatlichen Prüfung der Begründungen für Abweichungen von den Kodizes.

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA hat sich das Zusammenspiel aus „soft law“ und „hard law“, das den Comply-or-Explain-Mechanismus auszeichnet, insgesamt bewährt. Auch in Zukunft sollten Kodex-Empfehlungen in Verbindung mit dem „Comply or Explain“-Mechanismus als ein milderes Mittel im Vergleich zu einer gesetzlichen Regelung zur Verfügung stehen. Anteilseigner, Arbeitnehmer und andere Interessengruppen sind in der Lage, selbst darüber zu entscheiden, ob sie die Begründungen für eine Abweichung vom Kodex für ausreichend halten. Jede dieser Gruppen hat eigene Instrumente, um, wenn gewünscht, Verhaltenskorrekturen einzufordern.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA vertritt im Auftrag seiner elf Mitgliedsverbände die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Deutschland und Europa. Mit über 50.000 Mitgliedern bilden die Verbände den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland.

Der Deutsche Führungskräfteverband ist Mitglied in der CEC - European Managers, mit rund 1,5 Millionen Mitgliedern der größte unabhängige Zusammenschluss von Führungskräften in Europa.

Deutscher Führungskräfteverband ULA
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin / Postfach 191446, 14004 Berlin
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / info@ula.de / www.ula.de

Ansprechpartner: Ludger Ramme, Hauptgeschäftsführer, Andreas Zimmermann, Geschäftsführer Sozialpolitik
Stand: 22. Juli 2011