

DCGK Konferenz

Rede von Klaus-Peter Müller

Vorsitzender Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex

Berlin am 14. Juni 2012

„Gute Corporate Governance – Vertrauen durch Transparenz und Klarheit der Information“

1. Transparenz als Leitmotiv des Kodex

Vertrauen und Transparenz hängen aufs engste zusammen, wenn es um Fragen guter Unternehmensführung geht. Das Prinzip der Transparenz zieht sich wie ein roter Faden durch den gesamten Deutschen Corporate Governance Kodex und seine Entwicklung über die Jahre. Es prägt auch die Arbeit der Regierungskommission. Um Transparenz ging es bereits vor zehn Jahren, als der Kodex in Kraft trat. Vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung und Internationalisierung der Kapitalmärkte sollte der Kodex die Corporate Governance börsennotierter Gesellschaften in Deutschland vor allem auch international bekannter machen. Man wollte das Vertrauen in die Führung und Kontrolle deutscher Unternehmen stärken und damit das Interesse an Deutschland als Investitionsstandort fördern. Die duale Unternehmensverfassung mit Vorstand und Aufsichtsrat und dem fein abgestimmten System aus “checks and balances” war damals vor allem ausländischen Investoren noch zu wenig vertraut. Der Kodex sollte einen Beitrag dazu leisten, dies zu ändern. In der Präambel heißt es deshalb: “Der Kodex soll das deutsche Corporate Governance System transparent und nachvollziehbar machen”. Durch eine übersichtliche Darstellung der Grundzüge des Two-Tier-Systems sollten zugleich die Vorzüge des deutschen Modells hervorgehoben werden. Es ist also eine zentrale Aufgabe des Kodex, das deutsche Aktienrecht – durch eine allgemeinverständliche Zusammenfassung der wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen über die Rechte und Pflichten von Vorstand und Aufsichtsrat – bekannter zu machen. Aber darauf beschränkt sich die Aufgabe des Kodex nicht. Er hat neben dieser Informationsfunktion gegenüber Investoren und Stakeholdern auch eine wichtige Steuerungsfunktion. Er

hatte von Anfang an auch die Aufgabe, lange Zeit ungeschriebene Regeln guter Unternehmensführung transparent zu machen und den Unternehmen zu empfehlen, auch diese Grundsätze – auf freiwilliger Basis – zu befolgen.

Im Zentrum des Kodex stehen deshalb die von der Kodexkommission erarbeiteten Empfehlungen zur guten Unternehmensführung. Die Wertung, ob das Tun eines Unternehmens den Standards guter Unternehmensführung entspricht oder nicht, liegt im Ermessen der Eigentümer, den Akteuren an den Aktienmärkten, der breiten Öffentlichkeit - nicht aber bei der Regierungskommission.

2. Transparenz der Unternehmensführung

Zahlreiche konkrete Empfehlungen – und nicht zuletzt der in § 161 AktG verankerte Comply-or-Explain-Mechanismus – dienen in einem ganz praktischen Sinne dazu, die Unternehmensführung und -kontrolle transparenter zu gestalten. Die Regierungskommission hat sich stets von dem Gedanken leiten lassen, dass Transparenz – das heißt die Sichtbarmachung unternehmerischen Handelns gegenüber den Stakeholdern und der Öffentlichkeit – ein wesentliches Kriterium für die Bewertung und Akzeptanz des Unternehmens ist. Transparenz ist Voraussetzung für eine effiziente Kontrolle durch den Kapitalmarkt und die Öffentlichkeit. Darüber hinaus hat sie auch präventive Wirkung. Gerhard Cromme, der erste Vorsitzende der Regierungskommission, hat dies im Jahr 2003 mit folgenden Worten zum Ausdruck gebracht: „Was man nicht mit gutem Gewissen und guten Gründen der Öffentlichkeit mitteilen kann, das sollte man auch gar nicht erst tun.“¹

a. Das Transparenz-Kapitel des Kodex

Der Transparenz ist im Kodex von Anfang an ein eigener Abschnitt gewidmet. In ihm werden zunächst die gesetzlichen Informationspflichten des Vorstands gegenüber den Aktionären und Anlegern beschrieben. Diese sollen sicherstellen, dass jeder Aktionär – unabhängig vom

¹ G. Cromme, Aktuelle Fragen der Corporate Governance, Zentrum für Europäisches Wirtschaftsrecht, Heft 133, 2003.

Umfang seines Aktienbesitzes – die gleichen Informationen durch die Gesellschaft erhält. Darüber hinaus enthält der Abschnitt „Transparenz“ wichtige Empfehlungen dazu, welche Informationen die Unternehmen im Interesse ihrer Aktionäre und des Kapitalmarkts – über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus – offen legen sollten. So empfiehlt der Kodex in Ziffer 6.5, dass Informationen, die eine Gesellschaft im Ausland aufgrund der dortigen kapitalmarktrechtlichen Vorschriften veröffentlicht, auch im Inland unverzüglich bekannt gegeben werden sollen. Ziel dieser Empfehlung ist es, Informationsasymmetrien zwischen In- und Ausland zu vermeiden. Der Gedanke der informationellen Gleichbehandlung der Kapitalmarktteilnehmer wird damit auch auf die internationale Ebene ausgedehnt. Diese Empfehlung findet in der Praxis hohe Zustimmung.

Auch die Empfehlung in Ziffer 6.6 – über die gesetzlichen Veröffentlichungspflichten hinaus – den Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern ab einer bestimmten Schwelle offen zu legen, sorgt im Interesse der Kapitalmarktteilnehmer für größere Transparenz. Es soll sichtbar werden, ob und gegebenenfalls welchen Einfluss die Organmitglieder durch eigenen Beteiligungsbesitz auf die Gesellschaft ausüben können. Die Schwelle des relevanten Beteiligungsbesitzes – 1 % der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien – wird zwar bei großen Gesellschaften nur selten erreicht werden. Die Empfehlung hat aber große Bedeutung vor allem für kleinere oder jüngere Aktiengesellschaften, bei denen die Unternehmensgründer selbst dem Vorstand oder dem Aufsichtsrat angehören.

b. Transparenz und Diversity

Auch außerhalb des Abschnitts zur „Transparenz“ enthält der Kodex Empfehlungen, die zu mehr Transparenz in der Unternehmensführung beitragen sollen. Stichwortartig sind einige Empfehlungen anzuführen: Bereits vor der späteren gesetzlichen Regelung hat der Kodex empfohlen, die Vorstandsvergütung individualisiert auszuweisen. Das gleiche gilt für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Ebenso empfiehlt der Kodex, dass Vorstand und

Aufsichtsrat einen eigenständigen Corporate- Governance-Bericht veröffentlichen sollen.

Auch an dem in der Öffentlichkeit vieldiskutierten Thema „Diversity“ lässt sich der Beitrag des Kodex zu mehr Transparenz etwas genauer zeigen. Bereits seit Juni 2009 enthält der Kodex Empfehlungen an den Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften, bei der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats auf „Diversity“, also Vielfalt zu achten. Im Mai 2010 wurde dies dahingehend konkretisiert, dass bei der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats eine angemessene Berücksichtigung von Frauen angestrebt werden soll; das Gleiche gilt für die Besetzung sonstiger Führungsfunktionen im Unternehmen.

Mit der Empfehlung, Frauen in den Führungsgremien der Unternehmen stärker als bisher zu berücksichtigen, ging es der Regierungskommission keinesfalls darum, dem Zeitgeist hinterherzulaufen. Es liegt vielmehr im Unternehmensinteresse selbst, wenn mehr hochqualifizierte Frauen auch an die Spitze der Unternehmen gelangen. Darüber sind sich im Grunde alle einig. Umstritten ist der Weg, wie dies am besten zu erreichen ist. Dabei setzt der Kodex auf Flexibilität und Freiwilligkeit, aber auch auf Transparenz.

Die Brücke zur Transparenz schlägt die neue, ebenfalls im Jahr 2010 beschlossene Empfehlung in Ziffer 5.4.1 für den Aufsichtsrat. Danach soll der Aufsichtsrat für seine eigene Zusammensetzung konkrete Ziele benennen, die auch eine angemessene Beteiligung von Frauen vorsehen. Nicht nur die Zielsetzung selbst, sondern auch der Stand ihrer Umsetzung sollen im Corporate-Governance-Bericht veröffentlicht werden. Mit diesem Verfahren wird Transparenz geschaffen, in welchem Umfang eine Beteiligung von Frauen im Aufsichtsrat des jeweiligen Unternehmens nicht nur angestrebt, sondern auch realisiert worden ist. An der Erreichung dieses Ziels können die Stakeholder das Unternehmen jederzeit messen.

Hier zeigt sich, dass Transparenz kein Selbstzweck ist, sondern Veränderung bewirken kann. Unternehmen, die der Kodex-Empfehlung folgen und ein konkretes Ziel für die Beteiligung von Frauen im Aufsichtsrat veröffentlichen, werden sich ernsthaft bemühen, dieses Ziel auch zu erreichen. Unternehmen dagegen, die der Empfehlung nicht

folgen wollen, werden sich überlegen, ob sie sich damit einen Gefallen tun, sofern sie gegenüber den Stakeholdern keine guten Gründe für die Nichtbefolgung der Empfehlung anführen können. In beiden Fällen hat Transparenz eine heilsame Wirkung.

Mit den vieldiskutierten und bewusst zurückhaltend formulierten Empfehlungen zur Diversity wurde eine Alternative zu einer gesetzlich festgelegten Frauenquote aufgezeigt. Sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene werden jedoch jene Stimmen lauter, die eine gesetzliche Frauenquote verlangen. Mit einer gesetzlich vorgegebenen Quote können aber nach der Überzeugung der Regierungskommission unternehmensspezifische Bedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt werden. Deshalb hält die Regierungskommission das Zusammenwirken von Freiwilligkeit, Flexibilität und Transparenz für den eindeutig besseren Weg und lehnt eine starre gesetzliche Quote ab. Unsere Auffassung haben wir in einem öffentlichen Konsultationsverfahren der Europäischen Kommission vor wenigen Wochen noch einmal bekräftigt.

Bereits die Kodex-Empfehlungen von 2010 haben in der deutschen Wirtschaft – nicht nur atmosphärisch – bereits eine Menge bewirkt. Ich erinnere an die gemeinsame Erklärung „Frauen in Führungspositionen“ der DAX-30-Unternehmen vom vergangenen Jahr. Darin haben sich diese Unternehmen dazu verpflichtet, ihre Zielvorgaben transparent zu machen. Und tatsächlich ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen deutscher Unternehmen seit dem vergangenen Jahr deutlich gestiegen. In die Vorstandsetagen ist Bewegung gekommen. Das Gleiche gilt für die Aufsichtsräte. So wurden im Jahr 2011 in den DAX-30-Unternehmen von 23 offenen Aufsichtsratsposten der Anteilseignerseite neun mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 40 Prozent.

Allein in diesem Jahr sind bislang neun neue Frauen in die Aufsichtsräte der DAX-30 Unternehmen auf der Anteilseignerseite eingezogen. Das ist mehr als in den Jahren vor 2009. Die im kommenden Jahr turnusmäßig anstehenden Aufsichtsratswahlen bei vielen Großunternehmen werden sicherlich den Anteil von Frauen weiter erhöhen. Wer unter diesen Umständen sagt, wie es

einige prominente Politikerinnen immer wieder tun, es geschehe nichts in Deutschland, ignoriert die Fakten.

Das Thema sollte zu wichtig sein für Populismus und Stimmenfang. Mit Blick auf den Bundestagswahlkampf im kommenden Jahr und die damit drohende Verschärfung der politischen Diskussion, sind die Unternehmen gut beraten, der Kodexempfehlung zu folgen und die jeweiligen selbstdefinierten Ziele umzusetzen. Nominierungen für die Hauptversammlungs-Saison 2013 sollten möglichst frühzeitig kommuniziert werden, damit erst gar nicht der falsche Eindruck aufkommen kann, dass sich die positive Entwicklung der letzten Jahre nicht weiter fortsetzt. Klar ist aber auch: Wir haben noch nicht genug erreicht! Es muss noch deutlich mehr geschehen.

Ich appelliere daher noch einmal an die deutschen Unternehmen, auf dem eingeschlagenen Weg entschlossen voranzugehen und Frauen auf allen Ebenen gleichermaßen wie Männer als künftige Führungskräfte in den Blick zu nehmen. Hier geht es nicht um „Gender“-Fragen, wie es neudeutsch heißt, sondern darum, im Unternehmensinteresse die Besten – seien es Männer oder Frauen – auszuwählen.

c. Comply or Explain

Der Deutsche Corporate Governance Kodex enthält nicht nur konkrete Empfehlungen, die zu mehr Transparenz in der Unternehmensführung beitragen sollen. Von vielleicht noch größerer Bedeutung ist es, dass durch den Comply-or-Explain-Mechanismus offen gelegt wird, inwieweit die Unternehmen die Kodex-Empfehlungen tatsächlich befolgen. Der deutsche Gesetzgeber hat dafür mit dem Transparenz- und Publizitätsgesetz nur wenige Monate nach Inkrafttreten des Kodex im Jahr 2002 eine rechtliche Grundlage geschaffen. Nach § 161 AktG haben der Vorstand und der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft jährlich zu erklären, ob den Kodex-Empfehlungen entsprochen wurde. Durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz wurde diese Erklärungspflicht noch einmal dahingehend erweitert, dass Abweichungen von den Empfehlungen nicht nur zu benennen, sondern auch zu begründen sind. Dieses europarechtlich vorgegebene Comply-or-explain-Gebot

gewährleistet in besonderer Weise die Transparenz der Unternehmensführung und -kontrolle, soweit es um die Anwendung des Deutschen Corporate Governance Kodex geht. Auch hier gilt, dass die Pflicht zur Schaffung von Transparenz das Verhalten beeinflusst. Wer die Nichtbefolgung von Kodex-Empfehlungen offenlegen und begründen muss, wird dies bei seiner Entscheidung für oder gegen eine Kodex-Empfehlung berücksichtigen. Die Erklärungspflicht nach § 161 AktG ändert allerdings nichts daran, dass die Befolgung der Empfehlungen nach wie vor auf freiwilliger Basis geschieht. Und das soll auch so bleiben. Denn Freiwilligkeit ist ein Grundpfeiler des Kodex. Der Kodex will keinen Zwang ausüben, sondern – wie es in der Präambel heißt – zur Flexibilisierung und Selbstregulierung der deutschen Unternehmensverfassung beitragen.

Unternehmen können durchaus gute Gründe dafür haben, im Unternehmensinteresse von bestimmten Empfehlungen abzuweichen. Im vergangenen Jahr habe ich deshalb bewusst den Begriff einer sinnvollen Abweichungskultur aufgegriffen. Danach sollten Unternehmen durchaus das Selbstbewusstsein aufbringen, von einzelnen Empfehlungen abzuweichen, wenn sie dies aufgrund branchen- oder unternehmensspezifischer Bedürfnisse für geboten halten. Die Abweichung von einer Kodex-Empfehlung kann durchaus im Interesse guter Unternehmensführung liegen. Denn gut begründete Abweichungen von Kodex-Empfehlungen bedeuten keine schlechte Corporate Governance. Dieser wichtige Gedanken wurde in diesem Jahr in der Präambel des Kodex ausdrücklich verankert. Die Sorge der Unternehmen vor Anfechtungsklagen ist der Regierungskommission durchaus bewusst. Diese Sorge wurde auch klar im Kodex-Report 2012 des Berlin Center of Corporate Governance zum Ausdruck gebracht. Anfechtungsklagen aber muss nur der befürchten, der eine fehlerhafte Entsprechenserklärung abgibt.

3. Transparenz der Arbeit der Kommission

In diesem Jahr hat die Regierungskommission das Thema “Transparenz” auch für ihre eigene Arbeitsweise ganz oben auf die Agenda gesetzt. Wie im vergangenen Jahr angekündigt, wurden erstmals die zur Diskussion stehenden

Kodex-Änderungen frühzeitig veröffentlicht. Wir haben die Unternehmen und die interessierte Öffentlichkeit zu einem Dialog über die Fortentwicklung des Kodex eingeladen. Damit tragen wir dem berechtigten Anliegen nach umfassender Erörterung bereits im Vorfeld neuer Empfehlungen Rechnung. Von Ende Januar bis Anfang März erhielten wir mehr als 70 Stellungnahmen zu den vorgeschlagenen Änderungen. In den Zuschriften spiegelte sich das gesamte Spektrum von Wirtschaft, Politik und Lehre wieder. Die zahlreichen Stellungnahmen haben gezeigt, wie engagiert eine breite Öffentlichkeit Fragen der guten Unternehmensführung diskutiert. Aber gerade diese Meinungsvielfalt macht es nicht einfacher, am Ende zu einem von jedem akzeptierten Ergebnis zu gelangen. An dieser Stelle möchte ich allen Beteiligten für ihre hilfreichen Anregungen, aber auch für ihre kritischen Kommentare ganz herzlich danken. Sämtliche Argumente wurden in unsere Beratungen sorgfältig einbezogen und vor der Beschlussfassung in der letzten Plenumsitzung am 15. Mai nochmals intensiv diskutiert. Für mich persönlich kann ich sagen, dass mich nicht nur die differenzierten juristischen Argumentationen überzeugt haben. Ebenso wichtig waren für mich die zum Teil auch emotional vorgetragenen, aber zugleich von großer praktischer Kenntnis zeugenden Stellungnahmen einzelner Vertreter z.B. der Arbeitnehmerseite insbesondere zum Thema „Unabhängigkeit“. Das neue Konsultationsverfahren hat sich nach unserer Auffassung bewährt. Wir werden deshalb auch künftig daran festhalten.

Ziel der Regierungskommission ist es, den Dialog mit der Wirtschaft und insbesondere den Unternehmen, für die der Kodex unmittelbar gilt, weiter zu intensivieren. Der eingeschlagene Weg mit einer vorausgehenden schriftlichen Anhörung wird zu einer noch höheren Akzeptanz des Kodex als Instrument der Selbstregulierung der deutschen Wirtschaft beitragen.

Wenn es der Kommission nur um Applaus gegangen wäre, dann hätte sie den Konsultationsprozess nicht angestoßen. Es ging um eine ergebnisoffene Diskussion, um Anregungen, die wir aus der Praxis und Theorie erhalten wollten. Die Kommission ist interessiert an einem transparenten Prozess, einem echten Diskurs. Dass wir den einen zu viel und zu schnell, den anderen zu wenig und zu

langsam regeln, damit müssen und können wir leben. Verschiedene aktuelle Corporate- Governance-Studien zeigen mit ihrer Bestätigung und den Kritikpunkten am Kodex und an der Kodexarbeit recht klar, dass wir uns mit dem Regelwerk auf dem rechten Weg befinden.

4. Änderungen des Kodex/ Aufsichtsräte im Fokus

Nachdem im vergangenen Jahr keine Änderungen am Kodex vorgenommen wurden, hat die Regierungskommission in ihrer Sitzung am 15. Mai dieses Jahres nur wenige materielle Kodex-Anpassungen beschlossen sowie eingetretene Gesetzesänderungen im Kodex nachvollzogen. Über die Änderungen im Einzelnen haben wir Sie bereits in unserer Presseerklärung informiert. Mit Blick auf eine weitere Professionalisierung der Aufsichtsratsarbeit börsennotierter Unternehmen hat sich die Regierungskommission in diesem Jahr schwerpunktmäßig mit der Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern auf der Seite der Anteilseigner sowie mit der Offenlegung von Interessenkonflikten befasst. Dies hatten wir bereits in unserem Bericht an die Bundesregierung vom November 2010 angekündigt.

Wir haben die Ergebnisse aus dem Konsultationsverfahren berücksichtigt und haben daraufhin Anpassungen vorgenommen, die zu mehr Transparenz und damit einer verbesserten Entscheidungsgrundlage bei der Wahl von Aufsichtsräten führen sollen. Darüber hinaus haben wir durch eine weitere Konkretisierung der bisherigen Empfehlung zur Unabhängigkeit mehr Klarheit geschaffen. Der Kodex empfiehlt nun, dass der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung die persönlichen und die geschäftlichen Beziehungen eines jeden Kandidaten zum Unternehmen offen legen soll. Dazu zählen die Beziehungen zu den Organen der Gesellschaft und einem wesentlich – und das heißt in diesem Zusammenhang einem mit mehr als 10-Prozent – an der Gesellschaft beteiligten Aktionär. Die Empfehlung zur Offenlegung beschränkt sich auf solche Umstände, die nach der Einschätzung des Aufsichtsrats ein objektiv urteilender Aktionär für seine Wahlentscheidung als maßgebend ansehen würde (Ziff. 5.4.1). Schon in seiner bisherigen Fassung empfahl der Kodex, dass dem Aufsichtsrat eine

nach seiner Einschätzung angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören soll (Ziff. 5.4.2).

In der Umschreibung der Unabhängigkeit fehlte jedoch bislang die Einschränkung auf relevante und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte. Dafür stellte die alte Kodexformulierung auf bestehende Interessenkonflikte ab, während nunmehr potentielle Interessenskonflikte ausreichen sollen, die dann allerdings relevant und nicht nur vorübergehend sein müssen. Ein Aufsichtsratsmitglied ist im Sinne der ergänzten Kodex-Empfehlung insbesondere dann nicht als unabhängig anzusehen, wenn es in einer persönlichen oder einer geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft, deren Organen, einem kontrollierenden Aktionär oder einem mit diesem verbundenen Unternehmen steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann (Ziff. 5.4.2). Es sollte an dieser Stelle allerdings unmissverständlich gesagt werden, dass nicht jegliche geschäftliche oder persönliche Beziehung eines Aufsichtsratsmitglieds zur Gesellschaft oder zu einem kontrollierenden Aktionär per se negativ zu beurteilen ist. Fehlende Unabhängigkeit ist erst dann negativ zu beurteilen, wenn sie zu einem Interessenkonflikt führt.

Das ist nur dann der Fall, wenn die Objektivität eines Aufsichtsrats durch widerstreitende Interessen so schwerwiegend beeinträchtigt ist, dass dies mit der verantwortungsvollen Kontrollaufgabe des Aufsichtsrats nicht zu vereinbaren ist. Es geht letztlich nicht darum, ob der Aufsichtsrat überhaupt in Beziehungen zur Gesellschaft, deren Organen oder Aktionären steht, sondern um die Offenlegung und Vermeidung relevanter Interessenkonflikte.

5. Ausblick und zukünftige Themen

Die Regierungskommission hat den Kodex im zurückliegenden Jahr behutsam weiterentwickelt. Sie wird auch in Zukunft so wenig wie möglich und nur so viel wie nötig am Kodex verändern. Die Unternehmen dürfen nicht ständig mit neuen Leitlinien für gute Unternehmensführung belastet oder sogar überfordert werden. Das gilt für gesetzliche Regelungen ebenso wie für Kodex-Empfehlungen. Die Erfahrung zeigt, dass den Unternehmen angemessene Zeit zur Umsetzung neuer Regelungen

gegeben werden muss. Das sollte auch die Politik beherzigen. Im kommenden Jahr wird sich die Regierungskommission mit dem Komplex Vorstandsvergütungen näher beschäftigen. Im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit steht seit einiger Zeit die Frage nach der Struktur und der Angemessenheit von Vorstandsvergütungen. Ausgelöst wurde die Diskussion darüber durch Einzelfälle, in denen sowohl die Zusammensetzung als auch die Höhe der Vorstandsvergütungen in der medialen Öffentlichkeit, aber auch von politischer Seite heftig kritisiert wurde. Als Kommission, die der guten Unternehmensführung verpflichtet ist, wollen wir uns mit dieser Kritik auseinandersetzen und einen Beitrag dazu leisten, die Diskussion zu versachlichen. Wir werden uns deshalb mit dieser Thematik befassen und prüfen, ob der Kodex dazu beitragen kann, die Struktur der Vorstandsvergütungen durch Konkretisierung der gesetzlichen Bestimmungen nachvollziehbarer zu gestalten. Auch hier geht es letztlich um die Frage, ob mehr Transparenz zu mehr Akzeptanz führen kann. Die Regierungskommission hält eine Erörterung dieser Problematik auf breiter Ebene – sowohl in der Wirtschaft als auch in der Wissenschaft – für außerordentlich wichtig.

Es geht letztlich darum, die Akzeptanz, die unsere Wirtschaftsordnung – die Soziale Marktwirtschaft – in der Bevölkerung genießt, zu erhalten und zu stärken. Es darf nicht der Eindruck entstehen oder gar sich verfestigen, dass die Struktur der Vorstandvergütungen großer Unternehmen ganz allgemein nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis zu den Vergütungsstrukturen steht, die ansonsten in der Gesellschaft gelten. Das widerspräche den Grundprinzipien unserer Wirtschaftsordnung, die auf Freiheit und Verantwortung, auf gerechten Interessenausgleich und Teilhabe ausgerichtet ist.

Wir dürfen es deshalb – auch in diesem Bereich – nicht zu einer Vertrauenskrise gegenüber der Funktionsfähigkeit und der Integrationskraft der Sozialen Marktwirtschaft kommen lassen, wenn wir den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt nicht gefährden wollen. Die Soziale Marktwirtschaft hat im Laufe der vergangenen 60 Jahre in Deutschland zu Wohlstand und innerer Stabilität geführt. Deutschland hat die Krisen der vergangenen Jahre besser

überstanden als manches andere Land. Wir gehören heute zu einer der wirtschaftlich leistungsfähigsten und gesellschaftlich stabilsten Nationen Europas. Anteil daran haben neben den Reformen des Sozialsystems und des Arbeitsmarktes der vergangenen Jahre auch unsere transparenten, auf die Soziale Marktwirtschaft ausgerichteten Corporate Governance-Strukturen, zu denen der Kodex seinen Beitrag leistet. Das Vertrauen in die Soziale Marktwirtschaft zu bewahren und zu festigen muss deshalb unser aller Anliegen sein – nicht nur im Interesse Deutschlands, sondern auch Europas. Unser Wirtschaftsmodell genießt über die deutschen Grenzen hinaus hohe Anerkennung, nicht nur in Europa.

Seit dem Vertrag von Lissabon ist die Soziale Marktwirtschaft als ordnungspolitisches Ziel einer gemeinsamen europäischen Wirtschaftsordnung im EU-Vertrag festgeschrieben. Das bedeutet nicht, dass unsere Wirtschaftsordnung oder die deutschen Corporate-Governance-Strukturen “eins zu eins” auf andere Länder zu übertragen wären. Und es bedeutet erst recht nicht, dass am deutschen Wesen die Welt genesen möge. Es geht nicht darum, alle Unterschiede innerhalb der Europäischen Union einzuebnen, sondern um die allseitige Anerkennung der Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft. Auf dieser gemeinsamen Grundlage müssen Unterschiede in den Unternehmensverfassungen und der Corporate Governance der europäischen Länder kein Nachteil sein. Nicht Gleichmacherei, sondern freier Wettbewerb war von Anfang an das Ziel der europäischen Integration. Die Regierungskommission hat sich deshalb in den vergangenen Jahren wiederholt gegen einige europäische Regulierungsbestrebungen auf dem Gebiet der Corporate Governance gewandt und deutlich gemacht, dass – etwa zur Abschlussprüfung – kein weitergehender Regulierungsbedarf besteht. Wir werden auch in Zukunft unsere Stimme erheben, wenn es darum geht, bewährte nationale Corporate-Governance-Strukturen zu erhalten.

Es geht auf europäischer Ebene nicht darum, nationale Corporate-Governance-Strukturen um jeden Preis zu vereinheitlichen, sondern um die Schaffung transparenter Corporate-Governance-Strukturen in den einzelnen Ländern. Denn nur durch Transparenz gewinnt man das Vertrauen von Investoren. Und wir brauchen in ganz Europa

dringend internationale Investoren, die bereit sind, hier ihr Geld bei uns zu investieren. Nur dann wird sich Europa als Wirtschaftsraum im globalen Wettbewerb mit den USA auf der einen und den wachsenden Wirtschaftsmächten Asiens auf der anderen Seite behaupten können.