



## **Rede von Antje Kleine-Wiskott auf der Hauptversammlung 2009 der Deutschen Bank AG**

### **Es gilt das gesprochene Wort**

**Sehr geehrter Herr Ackermann, sehr geehrter Vorstand und Aufsichtsrat, sehr geehrte Damen und Herren!**

Mein Name ist Antje Kleine-Wiskott. Ich bin vom Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre.

Für uns ist in diesem Jahr die aktuelle Finanzmarktkrise Anlass gewesen, uns besonders mit dem Thema verantwortungsvolle Unternehmensführung zu beschäftigen. So setzen wir uns für Spielregeln für die so genannten „Global Players“ ein. Wir haben verschiedene Fragen formuliert, die wir auf allen von uns besuchten Hauptversammlungen stellen.

### **1. Zum Thema gesetzliche Regelungen zur Unternehmensverantwortung**

Das Thema Unternehmensverantwortung schreiben sich die großen Konzerne gerne auf ihre Fahnen. Offiziell werden internationale Standards und zahlreiche Selbstverpflichtungen unterschrieben, um zu zeigen, dass man es ernst meint mit der Unternehmensverantwortung, so auch von der Deutschen Bank. Oft soll auf diese Weise jedoch die Einführung gesetzlicher Regelungen umgangen werden. Wie ist die Meinung der Deutschen Bank dazu? Unterstützen Sie unsere Forderung nach Ausweitung gesetzlicher Regelungen, wenn es um Unternehmensverantwortung geht?

### **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

Natürlich begrüßen wir es, dass Vorstand und Executive Committee vor dem Hintergrund der Finanzkrise und dem für die Deutsche Bank katastrophalen Ergebnis 2008 freiwillig auf ihre variablen Vergütungsbestandteile verzichten. Wir fragen Sie aber: Wie hoch wären diese variablen Bestandteile bei Ihnen, Herr Dr. Ackermann, insgesamt beim Vorstand und insgesamt beim Executive Committee gewesen? Liebe Aktionärinnen und Aktionäre, wir haben als Anleger einen Anspruch auf diese Information, wirft sie doch ein erhellendes Schlaglicht auf die Funktionsweise des Vergütungssystems beim Top-Management der Deutschen Bank!

Generell kritisieren wir die Grundgehälter vieler Vorstände, die in manchen Unternehmen mehr als das Hundertfache der Durchschnittslöhne betragen. Ich habe da letzte Woche auf einer anderen HV etwas Interessantes erlebt: Da sich die Deutsche Bank ja laut Website auch sehr für die Solarbranche interessiert, kennen Sie ganz bestimmt auch die SolarWorld AG. Das ist zwar kein DAX30 Konzern, aber ein bedeutendes Unternehmen in der Solarbranche, u.a. im TecDAX und im ÖkoDAX verzeichnet. Letzte Woche haben dort die Aktionäre in der HV dem Vorschlag des Vorstands der SolarWorld zugestimmt und eine Begrenzung des Vorstandsgehalts auf das 20-fache des Bruttodurchschnittseinkommens beschlossen. Der führende Wirtschaftsjurist Deutschlands, Prof. Dr. Marcus Lutter, würdigte diese **Initiative als „historisches Ereignis ohne Vorbild in der Geschichte der Bundesrepublik.“** Herr Ackermann, Sie sehen, dass solche Gehaltsbegrenzungen auch bei größeren und erfolgreichen Unternehmen möglich sind. Wir vom Dachverband der Kritischen Aktionäre fordern eine gesetzliche Begrenzung der Vorstandsgehälter. Ist die Deutsche Bank bereit, das Gehalt eines Vorstands inklusive Boni auf das 20-fache des Lohns eines durchschnittlichen Beschäftigten zu begrenzen?

#### 5. Verbot des „Goldenen Handschlags“

Vorstände, die ihrem Unternehmen nachweislich geschadet haben, wurden in der Vergangenheit häufig per „Goldenem Handschlag“ verabschiedet. Das ist der Deutschen Bank ja kein unbekannter Begriff. 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? Sie geben an, dass Sie mit einer Ausnahme den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex folgen. Zu der Ausnahme komme ich gleich noch. Eine neue Empfehlung im letzten Jahr ist die zur Begrenzung von Abfindungszahlungen bei neuen Vertragsabschlüssen. Dann folgen Sie dieser Empfehlung also auch? Und: Gilt dies auch für **davor** abgeschlossene Verträge? Wenn nicht, werden Sie, die Vorstandsmitglieder, dieser Empfehlung trotzdem FREIWILLIG folgen, so wie manche Vortandsmitglieder anderer Konzerne es gemacht haben? Falls nicht, mit welcher Begründung?

#### 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. Genau hier liegt die eine Ausnahme, mit der Sie dem Deutschen Corporate Governance Kodex nicht folgen möchten, soweit ich das Ihren Ausführungen auf der Website/im Geschäftsbericht entnehmen konnte. Im Kodex wird nämlich empfohlen, einen angemessenen Selbstbehalt zu

vereinbaren. Wir halten einen Selbstbehalt in Höhe von zwei Jahresgehältern für angemessen. Wären Sie bereit, der Empfehlung des Kodex in Zukunft doch zu folgen? Wenn nicht, warum nicht?

### **7. Betrifft die 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 die Deutsche Bank Bestrebungen, die Positionen verschiedener Stakeholder stärker in Entscheidungen mit einzubeziehen? Ist unser Unternehmen bereit, Gremien einzurichten, in denen Stakeholder ihre Anliegen zum Ausdruck bringen können?

### **8. Regelungen zum Schutz von Whistleblowern**

Die so genannten Whistleblower sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihrem Unternehmen Hinweise auf illegales Handeln, Korruption und sonstiges Fehlverhalten 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 der Deutschen Bank 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?

Eine andere Frage zum Thema: Unsere Mitgliedsorganisation, das Whistleblower-Netzwerk, hatte Ende 2008 einen umfangreichen Fragenbogen an 50 deutsche Großkonzerne mit Fragen zum Thema Whistleblowing geschickt. Zahlreiche Konzerne haben inzwischen geantwortet. Von der Deutschen Bank haben wir leider noch keine Reaktion erhalten und würden gerne wissen, warum und wann wir mit der Beantwortung des Fragenkatalogs rechnen können?

> ergänzende Anmerkung: Herr Ackermann, eine Frage habe ich noch zu Ihrer Rede. Sie sagten an einer Stelle „Wir wollen bis 2012 klimaneutral arbeiten“. Das sind große Worte, Herr Ackermann. Was genau meinen Sie denn *damit*? Ich schätze, sie beziehen sich nur auf die Gebäude und Filialen der Deutschen Bank. Oder meinen Sie vielleicht auch, dass das Geld der Deutschen Bank bis dahin klimaneutral arbeiten wird?

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.