

## **Antrag**

**der Abgeordneten Kerstin Andreae, Anja Hajduk, Dr. Danyal Bayaz, Katharina Dröge, Dieter Janecek, Claudia Müller, Beate Müller-Gemmeke, Dr. Manuela Rottmann, Sven-Christian Kindler, Lisa Paus, Stefan Schmidt, Kai Gehring, Tabea Rößner und der Fraktion der BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Managergehälter am langfristigen Unternehmenserfolg orientieren**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Ressourcenschonende Produktion, die Innovation und der Einsatz neuer klimaschonender Technologien, auf soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit ausgerichtete Wirtschaften mit langfristigen Investitionen – all das sind Aspekte, die Unternehmen heutzutage global wettbewerbsfähig machen. Das kommt nicht nur den Unternehmen selbst zugute. Es bedeutet auch mehr Wohlstand für die Gesellschaft. Diese Form des Wirtschaftens gilt es zu fördern. Vorstands- und Managervergütungen können dafür ein Instrument sein, da sie durchaus eine verhaltenssteuernde Wirkung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung entfalten. Zwar zeigt sich, dass Unternehmen immer stärker versuchen, Vergütung und langfristigen Unternehmenserfolg zu verknüpfen (Vergütungsstudie 2017, Studie PricewaterhouseCoopers GmbH/Frankfurter Goethe-Universität); konterkariert wird dies allerdings durch die weiterhin gängige Praxis kurzfristiger Bonuszahlungen. Obwohl kein besonders starker Zusammenhang zwischen Leistung und Höhe der Boni besteht, wird an ihnen in der bestehenden Form festgehalten (DVFA-Studie 2018). Dies führt sich fort im weiterhin ungelösten Problem der Fehlanreize in den Vergütungssystemen. Wenn Erfolge mit hohen Boni belohnt werden, Misserfolge aber auf die Allgemeinheit verlagert werden können, dann fördert dies kurzfristiges, risikoreiches Denken und Handeln in den Führungsetagen der Unternehmen. Das lehnen wir ab. Wir wollen Chancen und Risiken wieder stärker zusammenbringen. Vergütungssysteme müssen daher so ausgerichtet werden, dass sie die nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens sowie die Übernahme von Verantwortung für soziale und ökologische Nachhaltigkeit und nicht nur kurzfristige Aktiengewinne belohnen.

Mit Blick auf den Deutschen Corporate Governance Kodex zeigt sich, dass es mit den freiwilligen Empfehlungen bisher nicht gelungen ist, überhöhte Managerbezüge wirksam zu begrenzen und am langfristigen Erfolg des Unternehmens auszurichten. Der Kodex gerät hingegen immer weiter unter Druck: Der notwendige Revisionsprozess stockt und führende WirtschaftsvertreterInnen üben massive Kritik, bis hin zum Vorschlag der Abschaffung des Kodex. Gleichzeitig stehen die freiwilligen Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in Konkurrenz zu einer Vielzahl von Regelwerken unterschiedlicher Stimmrechtsverwalter (sogenannter Proxy Advisor). In

der Folge wird es für Unternehmen und Vorstände immer schwieriger zu entscheiden, an welchen Regelwerken ihr Handeln ausgerichtet sein sollte. Mehr Verbindlichkeit durch gesetzliche Regelung im Bereich der Vergütungspolitik kann hier Abhilfe schaffen.

Die gesellschaftliche Debatte zur Vergütungspolitik von Managern und Vorständen zeigt, dass es endlich verbindliche Regeln braucht, die wirklich greifen. Die Höhe der Vergütungen und insbesondere der Boni steht in keinem nachvollziehbaren Verhältnis mehr zu den eigentlichen Leistungen. Im Gegenteil: Fehlverhalten bleibt häufig ungeahndet, das ist für den Einzelnen nicht mehr nachvollziehbar und verletzt massiv das allgemeine Verständnis von Fairness und Gerechtigkeit. Insbesondere die fehlende Relation von Vorstandsvergütungen zur Vergütung der übrigen Beschäftigten sorgt für soziale Spaltung und öffentliches Unverständnis. In Extremfällen erhalten Vorstandsmitglieder über das 160-Fache des durchschnittlichen Lohns eines Facharbeiters (IMU, Mitbestimmungsreport Nr. 44, 07.2018). Noch dazu gehen die aktuellen Vergütungsvereinbarungen auch zu Lasten der Allgemeinheit, weil diese Zahlungen als Betriebsausgaben absetzbar sind und damit das Steueraufkommen schmälern. Öffentliche Gelder sollten für öffentliche Güter eingesetzt werden und nicht überzogene Managerbezüge finanzieren. Der Gesetzgeber muss seiner Steuerverantwortung nachkommen und ein klares Stoppsignal setzen.

Nur mit verbindlichen Regelungen kann Fairness hergestellt, die Mitfinanzierung durch Steuerzahler gestoppt und eine sinnvolle und notwendige Verknüpfung von nachhaltigem Unternehmenserfolg und Vergütung erreicht werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

gesetzliche Regelungen vorzulegen,

1. um die Mitfinanzierung von überhöhten Gehältern, Abfindungen und Versorgungszusagen durch die Bürgerinnen und Bürger zu begrenzen. Dazu soll
  - a) der Betriebsausgabenabzug von Abfindungen auf 1 Mio. Euro pro Kopf begrenzt werden. Verschiedenste Gestaltungsmöglichkeiten wie z. B. Übergangsgelder oder Aktienoptionen sollen in diese Grenze umfassend einbezogen werden;
  - b) der Betriebsausgabenabzug von Gehältern auf 500.000 Euro jährlich pro Kopf begrenzt werden. Die Begrenzung gilt für alle fixen und variablen Gehaltsbestandteile;
  - c) die steuerliche Abzugsfähigkeit von Versorgungszusagen auf die gesetzlichen Rentenversicherungsbeiträge (Höchstsatz) von aktuell 80.400 Euro jährlich pro Kopf begrenzt werden;
2. welche die Gehälter stärker am langfristigen Erfolg des Unternehmens orientieren. Dazu soll
  - a) das Gesamtgehalt höchstens zu einem Viertel variabel, also an den Erfolg geknüpft sein. Davon sollen alle variablen Bestandteile wie z. B. Boni, Tantiemen und Aktienoptionen erfasst sein;
  - b) eine Erfolgsbeteiligung künftig grundsätzlich an den langfristigen Erfolg des Unternehmens angeknüpft sein. Das bedeutet z. B., dass Aktienoptionen erst nach fünf Jahren ausgeübt werden dürfen und dass der Bezugswert nicht unter dem Aktienkurs zum Zeitpunkt der Ausgabe der Aktienoptionen liegen darf;
  - c) auch die Erfüllung sozialer und ökologischer Kriterien in die Erfolgsbeteiligung mit einbezogen werden;
  - d) einer Erfolgsbeteiligung auch eine Beteiligung bei den Verlusten des Unternehmens gegenüberstehen, bspw. durch die gesetzliche Verpflichtung zur

Aufnahme sogenannter Claw-Back-Klauseln in Verträgen von Vorständen und oberem Management, die die Rückzahlung von variablen Gehaltsbestandteilen bei Nichterfüllung vorab festgelegter Ziele ermöglichen;

- e) der Aufsichtsrat bei der Gestaltung der Vergütungssysteme ausdrücklich dazu verpflichtet sein, ein Verhältnis der Vorstandsgehälter zu den Gehältern des oberen Führungskreises und der gesamten Belegschaft festzulegen. Diese Relation soll als Teil der Vergütungspolitik auch der Aktionärsversammlung zur Abstimmung vorgelegt werden und im Anhang des Jahresabschlusses einer Kapitalgesellschaft veröffentlicht werden, um für mehr Transparenz zu sorgen.

Berlin, den 12. März 2019

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**

