

(Oppdatert 17.12.10)

Næringslivets samfunnsansvar i Tyskland

Tyskland deltar aktivt i det internasjonale arbeidet med å utarbeide standarder for næringslivets samfunnsansvar (Corporate Social Responsibility, CSR). Det er små forskjeller mellom Tyskland og Norge når det gjelder regler og retningslinjer overfor bedrifters forhold til menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og korrupsjon. I likhet med Norge legger Tyskland stor vekt på implementeringen og etterlevelsen av internasjonale retningslinjer og konvensjoner for CSR, herunder regelverk fra EU, FN, ILO og OECD. Det er [Arbeids- og sosialministeriet](#) (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) som har hovedansvar for CSR i Tyskland. Ministeriet har en [nettside](#) med engelskspråklig informasjon om CSR.

Tyske myndigheter har satt ned et CSR-forum bestående av representanter fra næringsliv, fagbevegelse, interesseorganisasjoner og academia, som skal bistå regjeringen i å fremme CSR. Her er en [felles definisjon av CSR](#) utarbeidet, der samfunnsansvar beskrives som *handling utover det som er lovpålagt*, spesielt innenfor områder som arbeidsmiljø, klima og tiltak mot korrupsjon. Ifølge BMAS gagnar samfunnsansvar både samfunnet og selskapene selv, sistnevnte fordi det bidrar til å styrke deres konkurransevne. Dette kan blant annet ses i lys av den demografiske utfordringer Tyskland står overfor, der "familievennlige" arbeidsplasser kan tiltrekke etterspurt kvalifisert arbeidskraft.

Fire satsningsområder

Næringslivets samfunnsansvar spenner bredt i Tyskland. [Fire satsningsområder](#) vektlegges imidlertid spesielt, der myndighetene gjennom tilretteleggelse søker å påvirke næringslivet til CSR-tiltak. For det første bør selskaper tilstrebe et *anstendig arbeidsliv*. Muligheter for å kombinere familie og arbeid, samt mangfold på arbeidsplassen mht. kjønn, etnisitet og alder, anses å gagne både samfunn og den enkelte bedrift. Som fagdepartement har BMAS ansvaret for den overordnede arbeidsmarkedspolitikken. Utover dette deltar departementet i internasjonale fora på vegne av regjeringen, bl.a. i EU-kommisjonens High Level Group of Representatives on Corporate Social Responsibility. Videre jobber BMAS for å styrke CSR-arbeidet innenfor G8-prosessen, og deltar dessuten i utarbeidelsen av en internasjonal standard for CSR innenfor ISO. Regjeringens integrasjonsombud (Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration) jobber for bevisstgjøring på etnisk og kulturelt mangfold som en suksessfaktor for næringslivet. Les mer [her](#).

For det andre vektlegges *forbrukerinformasjon*. Selskaper bør kunne gi forbrukerne bred informasjon om et produkt, slik at etiske hensyn kan ivaretas av den enkelte forbruker. Les mer [her](#).

Klima er et tredje aspekt, der bærekraftig utvikling og miljøstyring ("Umweltmanagement") står sentralt. Sistnevnte innebærer krav til ivaretagelse av miljøhensyn som eget element innenfor selskapsdriften. [Miljøministeriet](#) (BMU) fører en liste over bærekraftige selskaper. Les mer [her](#).

Som følge av *globaliseringen* bør rettferdige handelsbetingelser tilstrebes, noe som påvirker arbeidsforhold og levestandard spesielt i utviklingsland. Les mer [her](#). [Ministeriet for økonomisk](#)

[samarbeid og utvikling](#) (BMZ) har jevnlig dialog med næringslivet om utviklingspolitisk relevante temaer for handelsvirksomhet.

Et ytterligere element er *korrupsjonsbekjempelse*, som er relevant for alle de nevnte satsningsområdene. Arbeidet mot korrupsjon vektlegges i både Norge og Tyskland, og begge land har gode plasseringer på Transparency Internationals korrupsjonsindeks (hhv. 10. plass og 15. plass), der høy plassering tilsier lite korrupsjon.

Tysklands internasjonale arbeid

Tyskland er aktive i en rekke internasjonale organisasjoner, blant de viktigste for CSR er OECD og FN, herunder Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Les mer [her](#). Tyskland har sluttet seg til OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper (OECD Guidelines for Multinational Enterprises). Videre støtter Tyskland opp om FNs Global Compact, der selskapene avkreves samtykke til et sett ikke-bindende prinsipper om bl.a. menneske- og arbeidsrettigheter, korrupsjon og miljøvern. 152 tyske selskaper deltar, samt 45 ikke-selskaper (stiftelser, foreninger, institutter, osv.). Til sammenligning deltar 48 norske selskaper.

Selskapsstyring – Kodeks for Corporate Governance

Som følge av flere korrupsjonsskandaler er det i senere år blitt satt fokus på ledelsespraksis innenfor tysk næringsliv. Det er utarbeidet en anbefaling for eierstyring og selskapsledelse, [Corporate Governance-kodeksen](#), som skal styrke selskapsstyringen i tyske allmennaksjeselskaper (Aktiengesellschaften, AG). I grove trekk går kodeksen ut på at selskapets ledelse i større grad også skal ivareta aksjonærrettigheter, samt tilstrebe mangfold og transparens i ledelsen av selskapet.

Corporate Governance-kodeksen ble først vedtatt i 2002, og evalueres og revideres ved behov, om lag en gang i året. Den viktigste endringen i 2010 var et styrket fokus på mangfold, da selskaper eksplisitt ble anbefalt å jobbe for økt mangfold i ledende stillinger, med spesielt fokus på representasjon av kvinner. Det er en lav andel kvinner i tyske styrever, og regjeringspartiene har derfor vurdert å innføre en regel om minst 40 % av hvert kjønn i tilsynsrådet (Aufsichtsrat), tilsvarende som i norske allmennaksjeselskaper. Dette er et stadig tilbakevendende tema, men noe vedtak er ikke fattet. I denne sammenheng kan det nevnes at tyske allmennaksjeselskaper har en todelt ledelsesstruktur, med styre (Vorstand) og tilsynsråd (Aufsichtsrat). Ansvarsfordelingen er dermed noe annerledes enn i Norge. Mer informasjon om dette kan finnes [her](#).

Kodeksen gjelder i utgangspunktet kun tyske børsnoterte allmennaksjeselskaper, men også andre typer selskaper, for eksempel allmennaksjeselskaper som ikke er børsnoterte samt vanlige aksjeselskaper (Gesellschaften mit beschränkter Haftung, GmbH) anbefales å følge disse retningslinjene. I henhold til [den tyske aksjeloven](#) (AktG) må børsnoterte allmennaksjeselskaper rapportere om overholdelse av kodeksen. I kodeksen skiller det imidlertid mellom lovpålagte regler på den ene siden, og anbefalinger og forslag på den andre siden. Nærmere informasjon om dette, som bl.a. har konsekvenser for rapporteringsplikt, finnes i kodeksens forord. En regjeringskommisjon er satt ned for å undersøke

næringslivets overholdelse av Corporate Governance-kodeksen. I en [evaluering fra april 2010](#) ble det vist til at det var høy grad av aksept for kodeksen i næringslivet. Aksepten var noe lavere for mindre selskaper.

Kommentar

En rekke uheldige forhold i tysk næringsliv har den siste tiden ført til en aktualisering av debatten om næringslivets samfunnsansvar. Flere selskaper har blitt domfelt og bøtelagt på grunn av korrupsjon og annen uønsket adferd, som overvåking av ansatte, journalister eller styremedlemmer. I lys av finanskrisen og myndighetenes hjelpepakker til banker og andre selskaper er høye lønninger og bonuser blitt gjenstand for debatt. Høsten 2010 kom det frem av en undersøkelse av 300 børsnoterte selskaper at kun 4% av bonusene utbetalt i disse selskapene i 2009 var knyttet opp til verdiorienterte kriterier. I henhold til [Corporate Governance-kodeksen](#) samt øvrig lovverk (bl.a. [AktG](#) og [VorstAG](#)) bør lederlønninger stå i forhold til arbeidet som utføres og bedriftens økonomiske utvikling. Børsnoterte selskaper bør det dessuten tas sikte på en bærekraftig lønnsutvikling, og variable bestanddeler av en gitt leders lønn bør baseres på vedkommendes arbeid over flere år. Selv store selskaper har hatt intransparente og eiendommelige bonusregler, men tegn til endring etter press fra myndighetenes side kan observeres. En regjeringskommisjon nedsatt for å overvåke næringslivets overholdelse av Corporate Governance-kodeksen fant i en [evaluering i april 2010](#) at det var høy grad av aksept for kodeksen i næringslivet. Aksepten var noe lavere for mindre selskaper.

Aktiviteter i regi av utenriksstasjonen

Spørsmål om det tyske næringslivets samfunnsansvar har blitt tatt opp som eget tema i ambassadens nærings- og profileringsråd. Videre har ambassaden ved en rekke tilfeller presentert norske erfaringer med 40%-regelen om andel kvinnelige styremedlemmer i norske allmennaksjeselskaper. De norske erfaringene med 40%-regelen har de siste årene vært av svært stor interesse i Tyskland, og ambassaden er stadig etterspurt for deltakelse på møter og arrangementer om temaet.

Viktige kontakter og nettsider ved etablering i Tyskland

Informasjon om CSR fra Innovasjon Norge

<http://www.innovasjon norge.no/Om-oss/Samfunnsansvar-i-naringslivet/>

Norske kontakter

Innovasjon Norge, Hamburg

<http://www.innovasjon norge.no/Internasjonale-markeder/Kontorer-i-utlandet/Tyskland/>

Norsk-tysk handelskammer, Oslo

<http://norwegen.ahk.de/home/>

Eksportutvalget for fisk (EFF) i Hamburg kan også være relevant

<http://www.seafood.no/page?id=171&selected=4>

Tyske kontakter

Oversikt over tyske departementer og kontaktinformasjon på engelsk

<http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/EN/Federal-Government/Ministries/ministries.html>

Det tyske industri- og handelskammer

<http://www.dihk.de/english/>

Fellesorganisasjon for tysk industri

http://www.bdi.eu/BDI_english/index.htm

Forbundet for tyske fagforeninger

<http://en.dgb.de/>

Informasjon ved etablering i Tyskland

Næringslivsrelatert informasjon om Tyskland

<http://www.etableringutomlands.se/Bazment/581.aspx>

Investeringsinformasjon i Tyskland

<http://www.gtai.com/homepage/investment-guide-to-germany/establishing-a-company/>