

Hinweisgeberschutz wird gesetzlich normiert

Höchstmögliches Schutzniveau für Hinweisgeber und
praktikable Umsetzung für Unternehmen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1 Zügiges Gesetzgebungsverfahren	5
2 Anwendungsbereich	5
3 Meldungen und Meldestellen.....	6
3.1 Zentrale Meldestelle	6
3.2 Interne und externe Meldestellen	7
3.3 Ausnahme von Vertraulichkeit und Dokumentation.....	8
3.4 Interne Meldestelle	8
3.5 Externe Meldestelle	9
3.6 Anonyme Meldungen	9
4 Privilegierung der Hinweisgeber	10
4.1 Beweislastumkehr	10
4.2 Voraussetzung für Schutz des Hinweisgebers	10
5 Sanktionen	11
Kontakt	12

Einleitung

Das Deutsche Aktieninstitut begrüßt den Referententwurf für ein Gesetz zum besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie die Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (HinSchG-E).

Das Gesetzgebungsverfahren in Deutschland sollte jetzt möglichst zügig abgeschlossen werden.

International agierende Unternehmen, die neben ihrem Hauptsitz in Deutschland Tochtergesellschaften in anderen EU-Mitgliedstaaten haben, stehen aktuell vor einer großen Herausforderung. In vielen Mitgliedstaaten existieren bereits lokale Umsetzungsgesetze zur Richtlinie, die von den lokalen Tochtergesellschaften bereits zu beachten sind. Ohne ein deutsches Umsetzungsgesetz ist es kaum möglich, innerhalb eines Konzerns ein homogenes, in sich abgestimmtes Konzept zur Einrichtung und Betrieb eines Hinweisgebersystems zu erstellen.

Das Deutsche Aktieninstitut hat sich schon im Rahmen der Formulierung der EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (HinSch-Richtlinie) eingebracht und dort postuliert, dass viele Unternehmen bereits interne Meldestellen für Hinweisgeber eingerichtet haben. Hier konnten wichtige Erfahrungen gesammelt werden, die ein höchstmögliches Schutzniveau der hinweisgebenden Personen und eine professionelle Organisation der Meldestelle gewährleisten. Daher sollten internen Meldestellen Vorzug vor externen Meldestellen erhalten. Dies ist in der Richtlinie auch so angelegt und sollte vom deutschen Gesetzgeber klar im Gesetzestext berücksichtigt werden.

Das Thema Hinweisgeberschutz ist bereits im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien („Mehr Fortschritt wagen“, S. 88) verankert: „Wir setzen die EU-Whistleblower-Richtlinie rechtssicher und praktikabel um. Whistleblowerinnen und Whistleblower müssen nicht nur bei der Meldung von Verstößen gegen EU-Recht vor rechtlichen Nachteilen geschützt sein, sondern auch von erheblichen Verstößen gegen Vorschriften oder sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt. Die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen wegen Repressalien gegen den Schädiger wollen wir verbessern und prüfen dafür Beratungs- und finanzielle Unterstützungsangebote.“

Hier wird bereits betont, dass der sachliche Anwendungsbereich des Gesetzesentwurf über den Katalog der in der Richtlinie angelegten Verstöße hinaus gehen soll. So sieht denn der Referentenentwurf hier ein Goldplating im sachlichen Anwendungsbereich vor. Um eine Ausuferung von Meldungen von Hinweisgebern wegen minderschwerer Delikte zu vermeiden, sollte eine Begrenzung gerade im Straftatenbereich eingezogen werden.

Soweit im Koalitionsvertrag angesprochen ist, dass finanzielle Unterstützungsangebote für Hinweisgeber geprüft werden, ist zu begrüßen, dass der HinSchG-E keine finanziellen Anreize für Hinweisgeber zu Meldungsabgabe vorsieht. In Deutschland gibt es bereits Prozesskostenhilfe im Zivilverfahren, im Verwaltungsverfahren, vor dem Sozialgericht und auch im Verfahren vor dem Arbeitsgericht. Damit ist eine weitere finanzielle Unterstützung zur Wahrnehmung eigener Rechte nicht erforderlich.

Das Deutsche Aktieninstitut regt deshalb an:

- Das Gesetzgebungsverfahren ist zügig umzusetzen, damit die Konzernunternehmen mit Sitz in Deutschland zeitnah ein europaweit homogenes Hinweisgeberschutzsystem einführen können.
- Der sachliche Anwendungsbereich sollte begrenzt werden, damit Unternehmen ein handhabbares Meldesystem einführen können (§ 2 HinSchG-E).
- Es ist ein abgestuftes Meldesystem vorzusehen, nach dem die hinweisgebende Person erst an die interne Stelle melden soll, sofern intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und die hinweisgebende Person keine Repressalien zu befürchten hat (§ 7 HinSchG-E).
- Die Bemessung der Lösungsfrist der Dokumentation des Hinweisgeberverfahrens von zwei Jahren in § 11 Abs. 5 HinSchG-E ist zu überdenken. Sie steht in Diskrepanz zur länger laufenden Verjährungsfrist von möglichen Ansprüchen, die auf der Durchführung der Untersuchung basierend auf der Hinweisgebermeldung beruhen.
- Bei der Sanktionierung in § 40 HinSchG-E sollte nicht über die HinSch-RL hinausgegangen werden.

1 Zügiges Gesetzgebungsverfahren

Das Deutsche Aktieninstitut regt dringend an, dass das Gesetzgebungsverfahren in Deutschland jetzt möglichst zügig abgeschlossen wird.

Dies ist insbesondere für international handelnde Konzernunternehmen mit Hauptsitz in Deutschland und Tochtergesellschaften im Ausland von größter Wichtigkeit. Tatsächlich existieren in vielen Mitgliedstaaten bereits lokale Umsetzungsgesetze zur HinSch-Richtlinie, die von den lokalen Tochtergesellschaften zu beachten sind. Ohne ein deutsches Umsetzungsgesetz ist es kaum möglich, innerhalb eines Konzerns ein homogenes, in sich abgestimmtes Konzept zur Einrichtung und Betrieb eines Hinweisgeber-Systems zu erstellen. Dies gilt auch im Hinblick auf benötigte IT-Tools. Dazu ist zeitnahe Rechtssicherheit in Deutschland erforderlich. Ein sich lang hinziehendes Gesetzgebungsverfahren womöglich mit kurzfristigen Änderungen zum Punkt zentral/dezentrale Meldesysteme sollte in jedem Fall vermieden werden. Die verspätete Umsetzung der HinSch-Richtlinie durch die Bundesrepublik Deutschland darf nicht noch mehr zu Lasten der Unternehmen gehen.

2 Anwendungsbereich

Der sachliche Anwendungsbereich in § 2 HinSchG-E soll insbesondere durch das Strafrecht und bestimmte Ordnungswidrigkeiten erweitert werden. Zudem werden die durch die HinSch-RL vorgegebenen Rechtsbereiche in begrenztem Umfang auf korrespondierendes nationales Recht ausgeweitet. Dies soll geschehen, um Wertungswidersprüche zu vermeiden und die praktische Anwendung für hinweisgebende Personen ebenso wie für interne und externe Meldestellen handhabbar zu gestalten.

Zunächst halten wir die Erweiterung des Anwendungsbereichs über den der HinSch-RL für unglücklich. Bei Einführung eines grenzüberschreitenden Hinweisgebermeldesystems ist es eine weitere Herausforderung für Unternehmen, dass hier nicht EU-weite einheitliche Rechtsvorgaben zugrunde gelegt werden können.

Tatsächlich wird in § 2 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG-E die Anwendung auf Verstöße ausgedehnt, die strafbewehrt sind. Damit ist das gesamte Strafrecht einbezogen. Dies halten wir für zu weitgehend. Die Argumentation in der Gesetzesbegründung überzeugt nicht, dass etwa die Straftatbestände des Strafgesetzbuches (StGB) durch ihre Pönalisierung per se nicht nur unerhebliche Verstöße sein können. Das

StGB macht immerhin noch Unterscheidungen zwischen Vergehen und Verbrechen, zwischen Antragsdelikten und Nichtantragsdelikten und bewertet dabei auch noch die Begehungsweise (Vorsatz/Fahrlässigkeit). Insofern lassen sich sehr wohl Unterschiede in der Beurteilung einer Straftat festmachen, so dass nicht automatisch ein erheblicher Verstoß vorliegen muss, nur weil der Tatbestand einer Strafnorm erfüllt ist.

Soweit die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag sich bereits festgelegt haben, dass auch erhebliche Verstöße gegen Vorschriften oder sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt, kann dem auch anders Rechnung getragen werden. Zum Beispiel ließe sich eine Differenzierung nach der vorgesehenen Schwere der Sanktion vornehmen.

Auch in anderen Punkten geht der Anwendungsbereich zu weit über die Richtlinienvorgaben hinaus, z. B. beim Arbeitsschutz und kollektives Arbeitsrecht. Hier gibt es bereits spezielle Regelungen zum Hinweisgeberschutz.

3 Meldungen und Meldestellen

3.1 Zentrale Meldestelle

Wir begrüßen sehr, dass es nach dem Referentenentwurf möglich ist, im Konzern eine Meldestelle zentral an der Konzernmutter anzusiedeln, und es nicht einzelner Meldestellen für die Tochterunternehmen bedarf. Dies lässt sich aus der Begründung zum Referentenentwurf entnehmen: „Gemäß dem konzernrechtlichen Trennungsprinzip kann auch bei einer anderen Konzerngesellschaft (zum Beispiel Mutter-, Schwester-, oder Tochtergesellschaft) eine unabhängige und vertrauliche Stelle als „Dritter“ im Sinne von Artikel 8 Absatz 5 HinSch-RL eingerichtet werden, die auch für mehrere selbständige Unternehmen in dem Konzern tätig sein kann“ (siehe Begründung im HinSchG-E, Seite 86).“ Dies ist zu befürworten, da viele Unternehmen bereits über funktionierende konzernweite Hinweisgebersysteme verfügen, die nun beibehalten werden können. Bei einer zentralen Meldestelle wird neben Praktikabilitäts- und Effizienzgründen vor allem das höchstmögliche Schutzniveau für die hinweisgebenden Personen und die bestmögliche Bearbeitungsqualität gewährleistet.

Eine Klarstellung im Gesetzestext wäre zu begrüßen. Sie würde mehr Rechtssicherheit schaffen.

3.2 Interne und externe Meldestellen

In § 7 HinSchG-E wird den hinweisgebenden Personen ein Wahlrecht eingeräumt. Sie können sich an die interne Meldestelle wenden oder aber unmittelbar auch die externe Meldestellen.

Hier wird in der Begründung auf Art. 10 HinSch-RL hingewiesen. Wir sind allerdings der Auffassung, dass vieles für ein klares dreistufiges Meldesystem spricht. Erst sollte der internen Meldestelle gemeldet werden, dann der externen Meldestelle und dann an die Offenlegung im Sinne des § 32 HinSchG-E gedacht werden. In der HinSchRL ist bereits eine Privilegierung des internen Meldeweges angedacht, die zwar in der Begründung des Referentenentwurfs angesprochen ist (siehe Seite 108), aber nicht im Gesetz umgesetzt ist. Dies halten wir aber für erforderlich.

In Erwägungsgrund 33 heißt es „Hinweisgeber fühlen sich in der Regel wohler, wenn sie Informationen intern melden, es sei denn, sie haben Grund dazu, Informationen extern zu melden. Empirische Studien belegen, dass Hinweisgeber mehrheitlich zu internen Meldungen innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten, neigen. Interne Meldungen sind auch der beste Weg, um Informationen an die Personen heranzutragen, die zu einer frühzeitigen und wirksamen Abwendung von Gefahren für das öffentliche Interesse beitragen können. Zugleich sollte der Hinweisgeber den Meldekanal wählen können, der sich angesichts der fallspezifischen Umstände am besten eignet...“.

Auch der Richtlinientext selbst artikuliert dies in Art. 7 Abs. 2: „Die Mitgliedstaaten setzen sich dafür ein, dass die Meldung über interne Meldekanäle gegenüber der Meldung über externe Meldekanäle in den Fällen bevorzugt wird, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und der Hinweisgeber keine Repressalien befürchtet.“

Wir schlagen daher vor, dass Hinweisgeber nach § 7 Abs.1 HinSchG-E erst an die interne Meldestelle melden sollen, sofern intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und die hinweisgebende Person keine Repressalien zu befürchten hat. Die Ausgestaltung als Soll-Vorschrift berücksichtigt hier den Gedanken der Wahlfreiheit.

Zudem sollte es eine Hinweispflicht bei der externen Meldestelle auf den internen Meldeweg geben. Für Hinweisgeber wichtige Kriterien wie ein Anonymitätsversprechen bei Erstmeldung und ein Aussageverweigerungsrecht der hinweisentgegennehmenden Personen können in einem Compliance-System, wie sie in vielen Unternehmen bereits Standard sind, am besten gewährleistet werden.

3.3 Ausnahme von Vertraulichkeit und Dokumentation

§ 9 Abs. 2 bis 4 HinSchG-E sieht Voraussetzungen vor, unter denen Informationen über die Identität von Hinweisgebern und Personen weitergegeben werden können, die Gegenstand der Meldung sind. Hier ist unbedingt zu gewährleisten, dass dann die Vertraulichkeit über die Informationen von den Stellen gewahrt wird, die diese Informationen erhalten.

Nach § 11 Abs. 1 HinSchG-E sind alle Meldungen „in dauerhaft abrufbarer Weise“ zu dokumentieren. Gemäß § 11 Abs. 5 HinSchG-E ist die Dokumentation nach zwei Jahren zu löschen. Insofern halten wir § 11 Abs. 1 HinSchG-E missverständlich formuliert und regen eine andere Formulierung als „dauerhaft abrufbar“ an.

Die zweijährige Lösungsfrist ist insofern auch problematisch, da Unternehmen nach Ablauf nicht mehr auf die dokumentierten Informationen zugreifen können, die ihre interne Meldestelle entgegengenommen hat. Nach zwei Jahren sind Ansprüche, die auf der Durchführung der Untersuchung basierend auf der Hinweisgebermeldung beruhen, gegen das Unternehmen in der Regel nicht verjährt. Um sich entsprechend verteidigen zu können, sollte das Unternehmen auf Unterlagen zum Hinweisgeberverfahren zurückgreifen können. Es ist in der Begründung zum Referentenentwurf betont, dass diese Unterlagen bei aus der Meldung resultierenden Rechtsstreitigkeiten zur Verfügung stehen müssen (S. 83). Durch die Löschung nach zwei Jahren entsteht eine Diskrepanz zum Anspruchsteller, wenn dieser erst nach Ablauf der Lösungsfrist seine Ansprüche geltend macht. Daher regen wir an, eine feste Lösungsfrist von zwei Jahren noch einmal zu überprüfen.

3.4 Interne Meldestelle

Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen (§ 15 Abs. 1 HinSchG-E). Dies ist sehr zu begrüßen. Es muss keine separate Vollzeitstelle im Unternehmen geschaffen werden.

In § 17 Abs. 2 HinSchG-E ist eine Rückmeldepflicht der internen Meldestelle an die hinweisgebende Person innerhalb von drei Monaten vorgesehen. In der Begründung ist vorgesehen, dass die Meldestelle gehalten ist, sofern eine knappe Rückmeldung möglich ist, die beispielsweise keine oder nur eine verkürzte Begründung enthält, eine solche Fassung der Rückmeldepflicht abzugeben. Wir

halten dies zum einen für angebracht, da damit auch die Persönlichkeitsrechte der Person gewahrt wird, die Gegenstand der Meldung ist. Zudem dient dies sicherlich dem Ablauf des Verfahrens, die Meldung des Hinweisgebers zu prüfen.

Hinzuweisen ist noch auf Erwägungsgrund (67) der HinSch-RL: „... Der Zeitrahmen [zur Rückmeldung] sollte nicht mehr als drei Monate umfassen, könnte jedoch auf sechs Monate ausgedehnt werden, wenn die besonderen Umstände des Falls dies erfordern, insbesondere wenn die Art und die Komplexität des Gegenstands der Meldung eine langwierige Untersuchung nach sich zieht.“ Wir regen an, diese Ausdehnung auf sechs Monate für die genannte Ausnahmesituation vorzusehen.

3.5 Externe Meldestelle

In § 19 Abs. 1 HinSchG-E ist vorgesehen, dass der Bund beim Bundesamt für Justiz eine Stelle für externe Meldungen (externe Meldestelle des Bundes). Tatsächlich wird die Einrichtung kostenintensiv. Die Kosten der Einrichtung und Unterhaltung der externen Meldestelle werden in den ersten beiden Jahren auf ca. 5 Millionen Euro p. A. und in der Betriebsphase auf knapp 4 Millionen Euro p. A. beziffert. (HinSchG-E, Seite 40).

3.6 Anonyme Meldungen

In der Begründung zum Referentenentwurf findet sich der Hinweis, dass die HinSch-RL keine verpflichtende Vorgaben für den Umgang mit anonymen Hinweisen vorsieht. Weder interne noch externe Meldestellen sind verpflichtet, technische Mittel oder Verfahren für anonyme Meldungen vorzuhalten (siehe Begründung, S. 34). Für interne Meldestellen findet sich dies in § 16 Abs. 1 HinSchG-E. Für externe Meldepflichten, folgt zudem der Hinweis, dass diese vorbehaltlich spezialgesetzlicher Regelungen nicht verpflichtet sind, anonyme Meldungen zu bearbeiten (§ 27 Abs. 1 Satz 2 HinSchG-E).

Wir begrüßen, dass Unternehmen die Wahlfreiheit haben, diese Möglichkeit anzubieten, um Anreize für eine interne Meldung zu schaffen. Eine solche Öffnung bietet sich an, weil auch anonyme Hinweisgeber, deren Identität bekannt geworden ist, nach der Entwurfsbegründung Hinweisgeberschutz genießen (vgl. die Begründung zu § 33 HinSchG-E, S. 100).

4 Privilegierung der Hinweisgeber

4.1 Beweislastumkehr

Der Referentenentwurf setzt die in der HinSch-RL vorgesehene Beweislastumkehr um. Danach wird bei einer erlittenen Benachteiligung nach einer Meldung oder Offenlegung vermutet, dass diese Benachteiligung eine verbotene Repressalie ist (z.B. die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder eine Abmahnung im Arbeitsverhältnis). Es obliegt dann dem Arbeitgeber (bzw. Dienstgeber, Auftraggeber oder der sonstigen Organisation) zu beweisen, dass sie auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte (§ 36 Abs. 2 HinSchG-E). Nach der Entwurfsbegründung verbleibt es beim Hinweisgeber darzulegen und zu beweisen, dass eine Maßnahme eine Benachteiligung darstellt. Dieser Passus ist zu begrüßen. Der Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses stellt beispielsweise per se keine Benachteiligung dar.

Wir weisen darauf hin, dass das Verhältnis zwischen § 36 Abs.2 HinSchG-E und Verpflichtung zur Löschung von Dokumentation in § 11 Abs. 5 HinSchG-E unklar ist. Nach § 11 Abs. 5 HinSchG-E sind die Unternehmen verpflichtet, die Dokumentation zu einer Meldung zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen. Im Gegensatz dazu unterliegt die Beweislastumkehr zu Lasten von Unternehmen nach § 36 Abs. 2 HinSchG-E keiner zeitlichen Beschränkung. Es wäre unbillig, wenn Unternehmen aufgrund der gesetzlichen Lösungsverpflichtung nicht mehr auf die Dokumentation der Meldungen zugreifen können, um diese Informationen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten gegen ehemaligen Hinweisgeber berücksichtigen zu können. Die Beweislastumkehr in § 36 Abs. 2 HinSchG-E sollte daher mit einem entsprechend formulierten Verweis auf § 11 Abs. 5 HinSchG-E zeitlich eingeschränkt werden.

4.2 Voraussetzung für Schutz des Hinweisgebers

Voraussetzung des Schutzes ist u.a., dass der Hinweisgeber zum Zeitpunkt der Meldung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprachen und Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen (§ 33 Abs. 1 HinSchG-E).

Hier sollte der Referentenentwurf nicht auf die unbestimmten Rechtsbegriffe der HinSch-RL zurückgreifen. Vielmehr sollte an die bekannten Maßstäbe von Vorsatz und Fahrlässigkeit bei der Handlung angeknüpft werden.

Insgesamt gilt es zu beachten, dass hinweisgebende Personen nicht per se altruistisch handeln müssen. Es kann vorkommen, dass der weitreichende Schutz des Hinweisgebers angestrebt wird, um sich vor selbstverursachtem Schaden zu bewahren. Etwa, wenn die Person selbst gegen Recht und Gesetz verstoßen hat (dies bereits dargelegt in der Stellungnahme 2017 der Deutschen Aktieninstituts, Whistleblower Protection: No Need for Regulatory Action on the European Level).

5 Sanktionen

In § 40 Abs. 2 HinSchG-E sind Bußgeldvorschriften bei den hier genannten Verstößen gegen den HinSchG-E normiert. Dabei geht § 40 Abs. 2 Nr. 2 HinSchG-E (Nichteinrichtung einer internen Meldestellen) über die Vorgaben in Art. 23 der HinSch-RL hinaus.

Mit einem Bußgeld von bis zu EUR 100.000 wird belegt, wer eine Meldung oder die darauffolgende Kommunikation verhindert (oder dies versucht), wer verbotene Repressalien ergreift (oder dies versucht) oder wer vorsätzlich oder fahrlässig das Vertraulichkeitsgebot missachtet. Darüber hinaus sieht der Referentenentwurf, anders als die HinSch-RL, auch für die Nicht-Einrichtung und das Nichtbetreiben eines internen Meldesystems eine Geldbuße von bis zu EUR 20.000 vor. Wir halten diese gesonderte Sanktionierung nicht für erforderlich. Es reicht der Anreiz für Unternehmen aus, dass Hinweisgeber an externe Meldestelle herantritt, wenn kein eigenes System besteht.

In § 40 Abs. 5 Satz 2 HinSchG-E wird auf § 30 Abs. 2 Satz 3 OWiG verwiesen, demzufolge könnten Bußgelder verzehnfacht werden (also Bußgeldrahmen bis max. 1 Mio. Euro). Wir halten ein solches Bußgeld für vollkommen überhöht und unverhältnismäßig und regen an, § 40 Abs. 2 Satz 2 HinSchG-E zu streichen. Alternativ regen wir an, den Erhöhungsfaktor deutlich zu verringern (z.B. einen fünffachen Faktor).

Kontakt

Renz Peter Ringsleben
 Referent Hauptstadtbüro
 Telefon +49 30 25899775
 ringsleben@dai.de

Dr. Claudia Royé
 Stellvertretende Leiterin Fachbereich Recht
 Leiterin Kapitalmarktrecht
 Telefon +49 69 92915-40
 roye@dai.de

Büro Frankfurt:
 Deutsches Aktieninstitut e.V.
 Senckenberganlage 28
 60325 Frankfurt am Main

EU-Verbindungsbüro:
 Deutsches Aktieninstitut e.V.
 Rue Marie de Bourgogne 58
 1000 Brüssel

Hauptstadtbüro:
 Deutsches Aktieninstitut e.V.
 Alte Potsdamer Straße 5, Haus Huth
 10785 Berlin

Lobbyregister Deutscher Bundestag: R000613
 EU-Transparenzregister: 38064081304-25
 www.dai.de

Das Deutsche Aktieninstitut setzt sich für einen starken Kapitalmarkt ein, damit sich Unternehmen gut finanzieren und ihren Beitrag zum Wohlstand der Gesellschaft leisten können.

Unsere Mitgliedsunternehmen repräsentieren über 85 Prozent der Marktkapitalisierung deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften. Wir vertreten sie im Dialog mit der Politik und bringen ihre Positionen über unser Hauptstadtbüro in Berlin und unser EU-Verbindungsbüro in Brüssel in die Gesetzgebungsprozesse ein.

Als Denkfabrik liefern wir Fakten für führende Köpfe und setzen kapitalmarktpolitische Impulse. Denn von einem starken Kapitalmarkt profitieren Unternehmen, Anleger und Gesellschaft.