



Stimmrechtsausübung als Teil der Engagement-Aktivitäten der Deka

Die nachstehend beschriebenen Grundsätze beziehen sich auf die Abstimmungspolitik bei Hauptversammlungen innerhalb der von den Gesellschaften Deka Investment GmbH, Deka Vermögensmanagement GmbH und Deka International S.A. verwalteten Investmentvermögen. Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird im Folgenden anstelle der einzelnen Gesellschaftsnamen die Kurzform „Deka“ verwendet, bzw. „wir“.

Engagement steht für die aktive und engagierte Ausübung von Aktionärsrechten. Wir führen einerseits einen aktiven, konstruktiven und zielgerichteten Dialog mit Unternehmen und üben andererseits die Stimmrechte auf den Hauptversammlungen aus. Nähere Informationen hierzu sind in unserer ESG Policy¹ und unseren Stewardship Guidelines² enthalten.³

Für uns hat die Vertretung der Interessen unserer Fondsanleger gegenüber den Aktiengesellschaften einen hohen Stellenwert. Das Stimmrecht ist eines der wertvollsten Rechte des Aktionärs und verpflichtet zu einem verantwortungsvollen Umgang damit. Wir handeln dabei ausschließlich im Interesse des jeweiligen Investmentvermögens. Die Ausübung des Stimmrechtes ist ein wesentlicher Bestandteil der Bemühungen, eine nachhaltige und langfristige Wertsteigerung der Vermögenswerte der Kunden zu erzielen.

Anhand klar definierter Kriterien, die in den „Grundsätzen der Stimmrechtsausübung“ zusammengefasst sind, **üben wir, direkt oder über Stimmrechtsvertreter, das Aktionärsstimmrecht treuhänderisch für unsere Fondsanleger aus.** Erfolgt die Ausübung über Dritte, erteilen wir eine Vollmacht an den Stimmrechtsvertreter unter Vorgabe konkreter Weisungen zu den einzelnen Tagesordnungspunkten.

Die Grundsätze basieren auf unseren umfassenden Erfahrungen als einem der großen Fondsanbieter und damit Aktionärsvertreter. Sie **berücksichtigen die geltenden Gesetze**, die jeweils aktuellen Analyse-Leitlinien für Hauptversammlungen des Bundesverbands Investment und Asset Management (BVI), den Deutschen Corporate Governance Kodex, die DVFA Scorecard für Corporate Governance, die Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren (Principles for Responsible Investment - PRI), die Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung, relevante Vorschriften des ARUG II, internationale Kodizes, sowie einschlägige Umwelt- und Sozial-Standards. Außerdem berücksichtigen wir in angemessener Weise die vom International Corporate Governance Network (ICGN) und vom europäischen Fondsverband EFAMA empfohlenen Prinzipien zur Ausübung der Stimmrechte.

Soziale und ökologische Verantwortung

Soziale und ökologische Entwicklungen prägen das Umfeld der Unternehmen immer stärker. Wir sind überzeugt, dass soziale und ökologische Standards im Rahmen einer nachhaltigen Geschäftspolitik nicht nur von gesellschaftlichem Interesse sind, sondern auch im Sinne der Aktionäre, da hieraus eine langfristige, überdurchschnittliche Wertentwicklung des Unternehmens und eine verbesserte Risikoeinschätzung resultieren kann.

Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social and Governance – ESG) gewinnen im Dialog mit den Unternehmen immer mehr an Bedeutung.

Bei der Festlegung der Schwerpunktthemen für die Unternehmensdialoge orientieren wir uns an internationalen Grundsätzen und Zielen. Dazu zählen zum einen die Prinzipien des UN Global Compact und die damit verbundene Verpflichtung zur Um-

¹ <https://www.deka.de/privatkunden/ueber-uns/deka-Investment/deka-investment-nachhaltigkeit>.

² <https://www.deka.de/privatkunden/ueber-uns/deka-Investment/deka-investment-corp-governance>.

³ <https://www.deka.de/privatkunden/ueber-uns/deka-Investment/deka-investment-nachhaltigkeit>.



setzung von zehn Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sie beziehen sich auf die Themenfelder Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und damit auf die Aspekte, die auch im CSR-RUG als relevante Aspekte definiert werden. Zum anderen bezieht sich dies auf die ILO-Kernarbeitsnormen, die Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen hinreichenden Schutz gewährleisten sollen. Aber auch die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs), die Klimaziele der Europäischen Union und die Anforderungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) sind relevante Themen.

Im Rahmen der Principles for Responsible Investment (PRI), üben wir deshalb auch die Stimmrechte unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien aus.

Steuerung der nachteiligen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit in der Stimmrechtsausübung der Deka

Wir überwachen systematisch nachteilige Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit (Principal Adverse Impacts, PAI) von Unternehmen und Staaten, gemessen v.a. an den nach der EU-Offenlegungsverordnung obligatorischen PAI Indikatoren. Wir definieren in diesem Zusammenhang Schwellenwerte in der Steuerung der PAI Indikatoren hinsichtlich Menschenrechts-Kontroversen, den Treibhausgasemissionen sowie dem Management von Biodiversität und Wasser. Über grundsätzliche Ausschlüsse wie bspw. dem Ausschluss „Kontroverser Waffen“ oder Spekulationen auf Grundnahrungsmittel werden besonders negativen Nachhaltigkeitswirkungen Rechnung getragen.

Wir beziehen diese und weitere Faktoren bei Abstimmungen als Bemessungsgrundlage ein und behält sich vor, bei Verstößen gegen die definierten Standards, Verwaltung und Management nicht zu entlasten sowie gegen die Wiederwahl von Mitgliedern des Vorstands und Aufsichtsrats zu stimmen.

Berücksichtigung der Deka Klimastrategie in den Stewardship-Aktivitäten

Wir sind im Oktober 2021 der Net Zero Asset Manager Initiative beigetreten und haben uns somit verpflichtet, bis 2050 die Treibhausgasemissionen in den verwalteten Vermögen auf Netto-Null zu reduzieren. Vor diesem Hintergrund legen wir Wert darauf, dass Unternehmen ihren **Ausstoß von CO₂-Emissionen kontinuierlich senken**.

Wir wirken in Engagement-Gesprächen darauf hin, dass Unternehmen eine mit dem 1,5 Grad Szenario der International Energy Agency übereinstimmende Klimastrategie definieren und entsprechend Zwischenziele setzen.

Wir setzen uns im Gespräch mit den Unternehmen außerdem dafür ein, dass sie ihre Klimaziele am Pariser Klimaabkommen ausrichten und soweit möglich wissenschaftsbasiert definieren. In den Sektoren, in denen die Science Based Targets Initiative (SBTI) Standards formuliert hat, setzen wir uns dafür ein, dass Unternehmen ihre Strategie von SBTI bestätigen lassen, da dies nachweislich zu Fortschritten in der Transition führt.

Über die Formulierung der Klimastrategie hinaus fordern wir, dass Unternehmen bereits heute in die Transition investieren und erkennbar ihre Treibhausgasemissionen reduzieren.

Wir beziehen alle von der Initiative Climate Action 100+ identifizierten Fokus-Unternehmen mit den weltweit höchsten THG-Emissionen in das Abstimmungsuniversum ein, sofern wir in die jeweiligen Unternehmen signifikant investiert sind.

Wir behalten uns vor, gegen die Entlastung von Aufsichtsrat und Vorstand zu stimmen, wenn Unternehmen keine plausible Klimastrategie vorweisen, nicht ausreichend in die Transition investieren oder nicht erkennbar die Treibhausgas-Emissionen reduzieren.



Wir unterstützen zudem Aktionärsanträge, die eine Ausrichtung der Klimastrategie von Unternehmen an den Pariser Klimazielen fordern. Ausgenommen hiervon sind Unternehmen, die bereits eine wissenschaftsbasierte Klimastrategie vorweisen können.

Den ausschließlichen Kauf von Emissionszertifikaten, mit denen die eigene Emissionsmenge in Klimaschutzprojekten ausgeglichen wird, sehen wir als nicht zielführend an. Zu bevorzugen sind Investitionen, die eine direkte Senkung der Treibhausgasemissionen bewirken.

Abstimmungen zur Klimastrategie (Say-on-Climate)

Wir erwarten insbesondere in emissionsreichen Sektoren, dass die Verwaltung einen Bericht zur Klimastrategie und deren Umsetzung (auch Say-on-Climate genannt) zur konsultativen Abstimmung vorlegt. Wir werden für einen Say-on-Climate stimmen, wenn die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Unternehmen hat alle relevanten Treibhausgasemissionen offengelegt.
- Das Unternehmen hat eine mit dem 1,5 Grad Szenario der International Energy Agency übereinstimmende Klimastrategie definiert und entsprechend Zwischenziele auch auf mittel- und kurzfristige Sicht (unter 5 Jahre) gesetzt.
- Das Unternehmen hat seine Klimastrategie von der Science Based Targets Initiative (SBTI) bestätigen lassen (sofern SBTI für den betreffenden Sektor Ziele definiert hat).
- Das Unternehmen sollte bereits eine im Sektorvergleich mindestens durchschnittliche oder geringere THG-Intensität vorweisen.

Lieferkettensorgfaltspflicht

Zudem nehmen wir die Unternehmen in die Pflicht, bei beschafften Vorleistungsgütern oder Fertigerzeugnissen in allen Phasen ihrer **Lieferkette** auf die Einhaltung von internationalen Arbeits- und Men-

schenrechtsstandards zu achten sowie etwaige umweltschädigende oder gegen die Arbeitsbedingungen verstoßende Produktionsverfahren zurückzuverfolgen. Wir erwarten von den Unternehmen ein systematisches Management von Risiken in der eigenen Produktion und in den Lieferketten. Dazu gehören:

- Eine weitreichende Abdeckung der Lieferkette durch Kontroll- und Prüfungsverfahren, insbesondere bei Kenntnissen von Verstößen auch bei mittelbaren Zulieferern.
- Transparenz in der Berichterstattung zu den Prüfungen und Befunden.
- Bei einer im Sektorvergleich hohen Anzahl von Arbeitsunfällen oder einer im Branchenvergleich hohen Fluktuation in der Belegschaft erwarten wir eine systematische Aufarbeitung der Ursachen, sowie die Ableitung von Maßnahmen.

Kommen Unternehmen ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung nicht nach, so werden wir, je nach Verantwortlichkeiten, **Vorstandsmitglieder und/oder Aufsichtsratsmitglieder nicht entlasten**. Dies kann auch zur **Ablehnung von Aufsichtsratsmitgliedern bei Aufsichtsratswahlen führen**.

Weitere Details zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Abstimmungsverhalten finden Sie unter 4.1.2. zur Entlastung Vorstand und 4.6.4. zur Ausgestaltung der variablen Vergütung.

Diversität

Wir erwarten von Unternehmen ein effektives Diversitätsmanagement. Wichtige Aspekte der Diversität sind für uns Qualifikation, Geschlecht, Alter und Internationalität.

Wir thematisieren in den Unternehmensgesprächen Defizite in der Diversität und deren Management. Außerdem setzen wir in den Abstimmungsleitlinien Mindeststandards für die Geschlechter-Diversität in Aufsichtsrat und Vorstand.



Biodiversität

Wir erwarten von den Unternehmen das systematische Erfassen und Management von Risiken und Chancen im Hinblick auf Biodiversität. Wichtige Aspekte, die wir dabei thematisieren, sind vor allem die Vermeidung von Abholzung und Umweltverschmutzung.

Wir können bei starken Defiziten dem Management in Vorstand und Aufsichtsrat die Entlastung verweigern und Wiederwahlen ablehnen.

Wir beziehen alle Portfoliounternehmen, die schwere UN Global Compact Kontroversen hinsichtlich Biodiversität und Umwelt aufweisen in Proxy Voting und Engagementgespräche mit ein, sofern wir signifikant investiert sind.

Im Proxy Voting erfassen wir außerdem systematisch die Unternehmen der Nature Action 100 Initiative, in die wir signifikant investiert sind.

Wir können im Proxy Voting gegen die Entlastung von Aufsichtsrat und Vorstand stimmen, wenn Unternehmen Defizite aufweisen hinsichtlich Umweltverschmutzung, dem Management von Biodiversität und natürlichen Ressourcen, wie vor allem Wasser.

Sofern die Defizite hinsichtlich der Einhaltung der UN Global Compact Prinzipien nicht behoben werden, sprechen wir weiterhin jährlich mit den betreffenden Unternehmen und wirken auf Verbesserungen hin. Bis zu einer Verbesserung der Standards können wir weiterhin gegen Wiederwahlen und Entlastung des Managements stimmen.

ESG-Themen orientierte Aktionärsanträge werden von uns einer Prüfung unterzogen und bei Übereinstimmung mit unseren Prinzipien positiv entschieden. Dies gilt insbesondere zu Themen des Klimaschutzes, der Menschenrechte und Arbeitsnormen sowie der Korruptionsbekämpfung.

Unsere Stimmrechtsausübung

Zur Stimmrechtsausübung dienen die von uns festgelegten Grundsätze als Rahmenwerk, um eine individuelle, transparente und nachvollziehbare Einzelfallentscheidung zu ermöglichen. Die

Grundsätze werden regelmäßig überprüft und an die aktuellen Entwicklungen angepasst.

Grundsätzlich **analysieren wir** vor einer Entscheidung über das Abstimmungsverhalten auf anstehenden Hauptversammlungen **die Tagesordnungspunkte sehr sorgfältig**. Sofern **Gegenanträge** vorliegen, werden diese ebenfalls **einer konstruktiven Prüfung unterzogen**. Gegebenenfalls bringen wir selbst Ergänzungs- oder Gegenanträge ein.

Im Rahmen des Engagement-Prozesses suchen wir **bei besonders kritischen Tagesordnungspunkten vor Hauptversammlungen den Dialog mit den betroffenen Unternehmen**, um das Abstimmungsverhalten zu erörtern. Auch die auf einer Hauptversammlung gewonnen Erkenntnisse werden wir bei einem danach anstehenden Engagement mit dem jeweiligen Unternehmen diskutieren.

Bei Abstimmungen im Ausland ansässiger Unternehmen kann von den Abstimmungsrichtlinien abgewichen werden, sofern lokale Gesetze dies erfordern oder uns die lokalen Best-Practice-Standards sinnvoll erscheinen. Die Abstimmungsrichtlinien gelten sowohl für das dualistische System (two-tier board) als auch für das monistische System (one-tier board).

Die folgenden Grundsätze konkretisieren unser Abstimmungsverhalten zu bedeutenden und regelmäßig auf Hauptversammlungen behandelten Themen:

1. Stimmrechte
2. Geschäftsbericht und Jahresabschluss
3. Gewinnverwendung
4. Vorstand, Aufsichtsrat
5. Abschlussprüfer
6. Kapitalmaßnahmen und Rückkauf von Aktien
7. Fusionen und Akquisitionen



- 8. Soziale und ökologische Verantwortung
- 9. Sonstige

1. Stimmrechte

Wir setzen uns grundsätzlich für ein einheitliches Stimmrecht ein – nach dem Grundsatz „eine Aktie, ein Stimmrecht“. Alle Maßnahmen, die zu **Beschränkungen der Rechte der Aktionäre** führen (z.B. Mehrfachstimmrechte), **lehnen wir strikt ab**.

Der **Ausgabe von Vorzugsaktien** stimmen wir dann **zu**, wenn es sich um begründete Sonderfälle handelt und es **nicht zu Beschränkungen der Rechte der Aktionäre** führt.

2. Geschäftsbericht und Jahresabschluss

Die Berichterstattung der Aktiengesellschaft soll größtmögliche Transparenz über die Geschäftslage des Unternehmens, die Corporate Governance und Nachhaltigkeitsaspekte gewährleisten.

Auch sollen Aktionären unverzüglich sämtliche wesentlichen neuen Tatsachen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt worden sind, zugänglich gemacht werden.

Werden **maßgebliche Rechnungslegungsvorschriften nicht eingehalten** oder ist die Aussagefähigkeit der Offenlegung unzureichend, so werden wir **bei den entsprechenden Tagesordnungspunkten keine Zustimmung** geben.

3. Gewinnverwendung

Die Unternehmen sollen eine nachhaltige Ausschüttungspolitik anstreben.

Grundsätzlich soll die Dividende angemessen sein und dem finanziellen Ergebnis des Unternehmens

entsprechen. Dabei sollte auch der freie Cash-flow als Bemessungsgrundlage mit herangezogen werden. In der Regel sind **Dividendenzahlungen aus der Substanz zu vermeiden**.

Der **Dividendenabstand zwischen Vorzugs- und Stammaktien** sollte einen prozentualen Aufschlag von mindestens **zehn Prozent** statt eines absoluten Betrags betragen.

Anträge über **Sonderdividenden** für ausschließlich langjährige Aktionäre **sehen wir kritisch**.

4. Vorstand, Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat sollen zum Wohl des Unternehmens eng zusammenarbeiten, um durch gute Corporate Governance eine verantwortliche, auf Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens zu gewährleisten. Wesentliche Aspekte sind hierbei Offenheit und Transparenz in der Unternehmenskommunikation, Achtung der Aktionärsinteressen sowie die Sicherung klarer Verantwortlichkeiten. Von den Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern erwarten wir, dass sie kompetent und frei von Interessenkonflikten sind.

Wir werden diese Grundsätze bei der Beurteilung der Leistungen von Vorstand und Aufsichtsrat im **Stimmverhalten berücksichtigen**.

4.1. Entlastung

4.1.1. Einzelentlastung/Gesamtentlastung

Wir präferieren die Einzelentlastung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern. Ist dies nicht gegeben, so werden wir **gegen die Entlastung aller Vorstände bzw. Aufsichtsräte stimmen**, falls eines der zu entlastenden Mitglieder die Kriterien zur Entlastung nicht erfüllt.

4.1.2. Entlastung des Vorstands

Gegen eine Entlastung des Vorstands kann sprechen, wenn ein deutlicher **Zweifel an der Leistung** des Vorstands besteht, indem nachhaltig



schlechtere Ergebnisse relativ zum Markt erwirtschaftet werden bzw. eine deutlich schlechtere Aktienkursentwicklung des Unternehmens im Vergleich zur Branche oder dem Gesamtmarkt erzielt wird.

Wir behalten uns vor, fallspezifisch **gegen die Entlastung des Vorstands** zu stimmen, sollten **Verstöße** gegen Sachverhalte aus den Bereichen **Umwelt, Soziales und Unternehmensführung** (Environment, Social and Governance – ESG) bestehen.

Wir erwarten, dass der Vorstand eine **Klimastrategie** entwickelt, sich der Netto-Null Treibhausgas-Emissionen spätestens bis 2050 verpflichtet, Zwischenziele auf dem Weg dorthin definiert, über den Fortschritt der Zielerreichung transparent berichtet und diese erfüllt.

In kritischen Sektoren, wie vor allem im Bereich der Stromerzeugung, sollten Unternehmen wissenschaftsbasierte Klimaziele definieren und der Science Based Target Initiative zur Bestätigung vorlegen. Sollte das Management eine solche Klimastrategie nicht vorweisen können, oder die Ziele wiederholt verfehlen, behalten wir uns vor, gegen die Entlastung des Vorstands zu stimmen.

Wir behalten uns außerdem vor, den Vorstand nicht zu entlasten, wenn das Unternehmen keine ausreichende Transparenz hinsichtlich des Managements nachhaltigkeitsbezogener Risiken gewährleistet indem es

- nicht über nachhaltigkeitsbezogenen Risiken berichtet und/oder
- keine umweltbezogenen Daten an „Carbon Disclosure Project“ liefert,
- keine Berichterstattung zu den Fortschritten hinsichtlich der Umsetzung der Diversitätspolitik erfolgt.

Außerdem erwarten wir, dass der Vorstand geeignete Maßnahmen ergreift zum Schutz von Arbeits- und **Menschenrechten** vor allem auch in der Lieferkette sowie im Abbau oder Erwerb von Rohstoffen. Sofern schwere Defizite oder systematische

Verstöße hinsichtlich des Schutzes von Arbeits- und Menschenrechten erkennbar sind, können wir gegen die Entlastung des Vorstands stimmen.

4.1.3. Entlastung Aufsichtsrat

Wir behalten uns ebenso vor, fallspezifisch **gegen die Entlastung des Aufsichtsrats** zu stimmen, sollten insbesondere die in 4.1.2 genannten **Mängel** bei **Transparenzanforderungen** bzw. **Verstöße** gegen Sachverhalte aus den Bereichen **Umwelt, Soziales und Unternehmensführung** (Environment, Social and Governance – ESG) bestehen.

4.1.3.1. Governance-Anforderungen

Als besonders kritische Faktoren bei der Entlastung des Aufsichtsrats sind anzusehen:

- **weniger als die Hälfte der Aktionärsvertreter** im Aufsichtsrat und der wesentlichen Ausschüsse (Prüfungs-, Vergütungs- und Nominierungsausschuss) sind **unabhängig** (bei Großaktionären, mit mehr als 50% Anteil am Grundkapital, weniger als ein Drittel der Aktionärsvertreter),
- es besteht **keine Begrenzung der Zugehörigkeitsdauer** zum Aufsichtsrat oder eine vom Unternehmen festgelegte Zugehörigkeitsgrenze wird überschritten,
- **keine regelmäßige Altersgrenze** für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder oder eine vom Unternehmen festgelegte Altersgrenze wird überschritten,
- es existiert **kein Prüfungsausschuss mit mindestens zwei Finanzexperten** mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung,
- es existiert kein Vergütungs- und Nominierungsausschuss (ab einer Anzahl von mehr als fünf Aufsichtsratsmitgliedern),
- es gibt kein Mitglied des Aufsichtsrats, welches über Nachhaltigkeits-Expertise verfügt.
- der **Aufsichtsratsvorsitzende** hat den **Vorsitz** im **Prüfungsausschuss** inne,
- der **Vorsitzende des Prüfungsausschusses** ist **nicht unabhängig**,



- der **Vorsitzende des Vergütungsausschusses** ist **nicht unabhängig**,
- der **Vorsitzende des Prüfungsausschusses** ist **nicht unabhängig** vom **kontrollierenden Aktionär**,
- die **Diversität im Aufsichtsrat** zum Beispiel hinsichtlich Qualifikation, Internationalität, Alter und Geschlecht ist nicht ausreichend,
- es besteht **kein Mindestmaß an Geschlechtermitbestimmung von mindestens 30 Prozent**. Ausgenommen sind Aufsichtsräte, mit vier oder weniger Mitgliedern, bei denen ein Mitglied des jeweiligen Geschlechts ausreicht,
- wenn der Aufsichtsrat die **Klimastrategie** sowie die Strategie des Vorstands im Umgang mit Risiken hinsichtlich Arbeits- und Menschenrechtsstandards **nicht aktiv überwacht oder nicht ausreichend sanktioniert**,
- das Vergütungssystem für den Vorstand die zentralen Nachhaltigkeitsrisiken und Chancen des Unternehmens nicht berücksichtigt.

Ist einer dieser kritischen Faktoren erfüllt, werden wir bei Einzelentlastung von Aufsichtsratsmitgliedern den **Aufsichtsratsvorsitzenden**, bei Gesamtentlastung den **gesamten Aufsichtsrat nicht entlasten**.

Im Fall einer virtuellen Hauptversammlung gemäß §118a AktG behalten wir uns vor, gegen die Entlastung des Aufsichtsrats zu stimmen, wenn eines oder mehrere der nachfolgenden Defizite vorliegen:

- Das Fragerecht pro Aktionären im Vorfeld unangemessen eingeschränkt wird,
- Im Vorfeld eine Höchstzahl zulässiger Fragen festgelegt wird.
- Das Frage- und Auskunftsrecht in der Hauptversammlung auf Nachfragen sowie Fragen zu neuen Sachverhalten beschränkt wird.

- Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder nicht während der gesamten Dauer der Hauptversammlung teilnehmen.

4.1.3.2. Abstimmung Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat soll eine Abstimmung über das Vergütungssystem für den **Vorstand** bei **jeder wesentlichen Systemänderung, mindestens jedoch alle vier Jahre**, gewährleisten.

Der Aufsichtsrat soll eine Abstimmung über das Vergütungssystem für den **Aufsichtsrat mindestens alle vier Jahre**, gewährleisten.

Über den **Vergütungsbericht** für das vorausgegangene Geschäftsjahr ist **jährlich** abzustimmen. Werden diese Punkte nicht erfüllt, werden wir bei Einzelentlastung von Aufsichtsratsmitgliedern den **Aufsichtsratsvorsitzenden**, bei Gesamtentlastung den **gesamten Aufsichtsrat nicht entlasten**.

Bei Hauptversammlungsbeschlüssen mit **weniger als 75 Prozent Zustimmung** für Vergütungssystem oder -bericht erwarten wir eine Nachbesserung bzw. Stellungnahme in der nächsten Hauptversammlung. Wird dies nicht erfüllt, werden wir bei Einzelentlastung den **Vorsitzenden des Vergütungsausschusses**, bei Gesamtentlastung den **gesamten Aufsichtsrat nicht entlasten**.

4.1.3.3. Sitzungsteilnahme Aufsichtsratsmitglieder

Für uns ist der Nachweis der Sitzungsteilnahme wichtig, um die Wahrnehmung des Mandates beurteilen zu können.

Wird eine **individualisierte Berichterstattung** zur **Anwesenheit von Aufsichtsratsmitgliedern** in Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen nicht veröffentlicht, werden wir uns **gegen eine Entlastung aller Aufsichtsratsmitglieder** aussprechen.

Eine **Teilnahmequote** für Plenar- und Ausschusssitzungen **unter 75 Prozent ohne ausreichende**



Begründung sehen wir als kritisch an. Werden diese Schwellen unterschritten, so werden wir **gegen die Entlastung der entsprechenden Aufsichtsratsmitglieder** stimmen. Ist keine Einzelentlastung vorgesehen, so stimmen wir **gegen die Entlastung des gesamten Aufsichtsrats**, wenn zwei oder mehr Mitglieder an weniger als 75 Prozent der Sitzungen teilgenommen haben.

4.1.3.4. Related Party Transactions

Auch sprechen wir uns **gegen eine Entlastung des Aufsichtsrats** aus, wenn **wesentliche Geschäfte** mit nahestehenden Unternehmen und Personen **nicht** die vorherige **Zustimmung des Aufsichtsrats** erhalten haben.

4.2. Wahl

Der Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat kommt eine zentrale Bedeutung im Hinblick auf den langfristigen Unternehmenserfolg zu. Die Verantwortlichkeiten in den Führungsgremien sollen eindeutig definiert und in den Veröffentlichungen transparent dargestellt werden.

4.2.1. Zusammensetzung und Diversität des Aufsichtsrats

Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist darauf zu achten, dass seine Mitglieder über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen zur Erfüllung der Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds verfügen.

Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten und die Umsetzung der Auffüllung des Kompetenzprofils in Form einer Qualifikationsmatrix offenlegen. Dem Aufsichtsrat sollten mindestens zwei **Finanzexperten** mit Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung angehören sowie mindestens ein Mitglied, welches über Nachhaltigkeits-Expertise verfügt.

Bestehen erhebliche Bedenken an der **Qualifikation** von zu bestellenden Aufsichtsratsmitgliedern

oder weisen diese potentielle **Interessenskonflikte** auf, so werden wir **die betreffenden Kandidaten ablehnen**.

Neben den erforderlichen **fachlichen Kompetenzen** soll der Aufsichtsrat einschließlich seiner Ausschüsse eine möglichst breite, zum Unternehmen und den Regionen, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, passende persönliche **Diversität** aufweisen, u.a. hinsichtlich Qualifikationen, Geschlecht, Alter und Internationalität.

Insbesondere sollen Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen eine **Geschlechtermitbestimmung von mindestens 30 Prozent** erfüllen. Im Falle eines Aufsichtsrats mit vier oder weniger Aufsichtsratsmitgliedern kann eine einzelne Repräsentantin des anderen Geschlechts akzeptiert werden.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt oder fehlen wichtige biographische Daten (z.B. Alter), so können wir **entsprechende Kandidaten ablehnen** und der **Wiederwahl der Vorsitzenden des Nominierungsausschusses nicht zustimmen**.

4.2.3. Unabhängigkeit des Aufsichtsrats

Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören. Wir fordern hier in der Regel, dass **mehr als die Hälfte** der Aktionärsvertreter der Kapitalseite **unabhängig** sein muss. **Bei** von **Großaktionären** (mehr als 50% am Grundkapital) kontrollierten Unternehmen soll **mindestens ein Drittel** der Aktionärsvertreter der Kapitalseite **unabhängig** sein.

In diesem Zusammenhang sehen wir ein Aufsichtsratsmitglied als nicht unabhängig an, wenn es

- in dieser Funktion bereits **mehr als zwölf Jahre tätig** ist,
- **Vertreter eines Aktionärs** ist, der mehr als 10 Prozent der Stimmrechte hält,
- sich um eine **nahestehende Person** von Organmitgliedern handelt,
- ein **ehemaliges Vorstandsmitglied** war,



- sich um **entsandte Aufsichtsräte** handelt,
- ein **ehemaliger Abschlussprüfer oder Berater** war, der die Gesellschaft in den vorangehenden fünf Jahren geprüft bzw. beraten hat,
- **Verbindung zu Wettbewerbern** und wesentlichen Partnerunternehmen unterhält.⁴

Sind diese Vorgaben nicht erfüllt oder fehlt die Unabhängigkeitseinschätzung der Aufsichtsratsmitglieder seitens des Unternehmens, so werden wir **alle zur Wahl stehenden abhängigen Aufsichtsratsmitglieder der Kapitalseite ablehnen**.

4.2.4. Sitzungsteilnahme bei Wiederwahl

Wird eine **individualisierte Berichterstattung** zur Anwesenheit von Aufsichtsratsmitgliedern in Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen nicht veröffentlicht, werden wir uns **gegen die Wiederwahl der entsprechenden Aufsichtsratsmitglieder** aussprechen.

Gleiches gilt, wenn das wieder zu wählende Aufsichtsratsmitglied eine **Teilnahmequote** für Plenar- und Ausschusssitzungen **unter 75 Prozent ohne ausreichende Begründung** aufweist.

4.2.5. Cooling-off Periode

Wir **lehnen** einen möglichen **Wechsel eines Vorstandsmitglieds** in den Aufsichtsrat der Gesellschaft **ohne eine Wartefrist von zwei Jahren ab**.

4.2.6. Ehemalige Vorstände

Dem Aufsichtsrat sollen **nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder** des Vorstands angehören.

4.2.7. Aufsichtsratsvorsitzender

Der Aufsichtsratsvorsitzende soll **unabhängig** sein.

Ein **ehemaliges Vorstandsmitglied** darf demnach auch nach einer Wartefrist von zwei Jahren

generell **nicht** den **Aufsichtsratsvorsitz übernehmen**, bzw., im Fall von Wiederwahlen, beibehalten.

In **begründeten Ausnahmefällen** können wir von dieser Regel abweichen, wenn

- es nachvollziehbare Gründe gibt, die die Wahl oder Wiederwahl eines ehemaligen Vorstandsmitglieds zum Aufsichtsratsvorsitzenden rechtfertigen; oder
- das ehemalige Vorstandsmitglied nur vorläufig oder vorübergehend den Vorsitz im Aufsichtsrat übernimmt.

4.2.8. Einzelbestellung der Aufsichtsratsmitglieder

Aufsichtsratsmitglieder sollen aufgrund ihrer herausragenden Funktion per Einzelabstimmung in der Hauptversammlung gewählt werden.

Wir befürworten bei Aufsichtsratswahlen **gestaffelte Vertragslaufzeiten** der Aufsichtsratsmitglieder („staggered board“). Gestaffelte Amtszeiten erhöhen die Flexibilität, um insbesondere ein sich entwickelndes Kompetenzprofil besser erfüllen und Veränderungen der Eigentümerstruktur berücksichtigen zu können.

4.2.9. Chairman/Chief Executive Officer

Bei Gesellschaften mit monistischer Organisationsverfassung favorisieren wir in der Regel eine klare Trennung der Rollen des Chairman und des Chief Executive Officer und **lehnen** somit eine **Personalunion** dieser Ämter **ab**. In **begründeten Ausnahmefällen** ist aber eine abweichende Handhabung möglich, z.B. wenn ein führender unabhängiger Direktor (Lead Independent Director) im Verwaltungsrat vertreten ist.

Wir **lehnen** einen möglichen **Wechsel eines Executive Directors** in die Rolle eines Chairman/Non-Executive Directors **ohne eine Wartefrist von zwei Jahren ab**.

⁴ Bei Unternehmen der Rechtsform KGaA stellt die Mitgliedschaft im Gesellschafterrat für uns keine Minderung der Unabhängigkeit dar.



4.2.10. Vergütungsausschuss

Im Falle einer geringen Zustimmung (weniger als 75 Prozent) für das Vergütungssystem oder den Vergütungsbericht im Vorjahr und einer mangelhaften oder ausbleibenden Reaktion auf signifikante Aktionärskritik am Vergütungssystem oder Vergütungsbericht können wir die Wiederwahl der Mitglieder des Vergütungsausschusses ablehnen.

4.3. Mandate

Wir befürworten eine klare Mandatsbegrenzung. Für jedes einzelne Mandat muss genügend Zeit zur Verfügung stehen, um der Aufsichtspflicht verantwortungsvoll und individuell nachzukommen. Wir bewerten es kritisch, wenn ein vorgeschlagener Kandidat zum Aufsichtsrat mehrere Mandate in den Führungsgremien anderer Unternehmen innehat.

Wir fordern, dass

- ein **Vorstandsvorsitzender** einer börsennotierten Gesellschaft oder einer Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen **keinen Aufsichtsratsvorsitz** in einer börsennotierten Gesellschaft oder einer konzernexternen Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen wahrnimmt oder **nicht mehr als ein Aufsichtsratsmandat** in Summe in börsennotierten Gesellschaften oder konzernexternen Gesellschaften mit vergleichbaren Anforderungen begleitet,
- ein **Vorstandsmitglied** einer börsennotierten Gesellschaft oder einer Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen **keinen Aufsichtsratsvorsitz** in einer börsennotierten Gesellschaft oder einer konzernexternen Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen wahrnimmt oder **nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate** in Summe in börsennotierten Gesellschaften oder konzernexternen Gesellschaften mit vergleichbaren Anforderungen begleitet,
- ein **Aufsichtsratsmitglied**, das in keiner Gesellschaft eine exekutive Funktion innehat, **nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate** in Summe in börsennotierten Gesellschaften oder Gesellschaften mit vergleichbaren Anforderungen innehat, wobei der Aufsichtsratsvorsitz zweifach zählt.

Bei der Mandatsprüfung sollte die Arbeitsbelastung eines Prüfungsausschussvorsitzenden berücksichtigt werden.

4.4. Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer

Um eine stetige Erneuerung des Aufsichtsratsgremiums sicherzustellen fordern wir, dass Mitglieder dem Gremium **nicht länger als 15 Jahre** angehören. **Großaktionären** oder deren Vertretern kann eine **längere Amtsperiode** zugebilligt werden.

Eine Altersgrenze von **75 Jahren von Aufsichtsratsmitgliedern** soll nicht überschritten werden. Die Altersgrenze von **Vorstandsmitgliedern** soll **65 Jahre** nicht überschreiten.

4.5. Bildung von Ausschüssen

Der Aufsichtsrat soll qualifizierte Ausschüsse bilden. In diesem Zusammenhang befürworten wir eine **mehrheitlich unabhängige Besetzung** der wichtigen Ausschüsse (Prüfung, Nominierung, Vergütung, Compliance).

Wenn der **Vorsitzende des Aufsichtsrats** ein **Großaktionär** oder dessen Vertreter ist, sollte die Besetzung der **Ausschüsse mit überwiegend unabhängigen Kandidaten** erfolgen.

Der **Vorsitzende des Prüfungsausschusses** soll **unabhängig** sein. Er darf insbesondere **kein ehemaliges Vorstandsmitglied** der Gesellschaft **bzw. Großaktionär** oder dessen Vertreter sein. Der **Aufsichtsratsvorsitzende** soll **nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss** innehaben.



Der **Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung** befassten Ausschusses soll **unabhängig** sein.

Die **Vorsitzenden** der **anderen Ausschüsse** sollten **unabhängig** sein.

Der **Nominierungsausschuss** ist ausschließlich mit **Vertretern der Anteilseigner** zu besetzen.

Sind diese Vorgaben nicht erfüllt, so werden wir **bei der Wiederwahl gegen den Aufsichtsratsvorsitzenden stimmen**. Zudem stimmen wir **bei der Wiederwahl gegen den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses**, wenn die Kriterien für den Prüfungsausschuss nicht erfüllt sind oder der Kandidat nicht über den Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung verfügt.

Neben den erforderlichen **fachlichen Kompetenzen** sollten die Aufsichtsratsausschüsse eine möglichst breite, zum Unternehmen und den Regionen, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, passende persönliche **Diversität** aufweisen, u.a. hinsichtlich Geschlecht, Alter und Internationalität, unter Berücksichtigung von Minderheiten.

Ist die Diversität nicht erfüllt oder fehlen wichtige biographische Daten (z.B. Alter), so werden wir uns **vorbehalten, entsprechende Kandidaten abzulehnen und der Wiederwahl des Vorsitzenden des Nominierungsausschusses nicht zuzustimmen**.

4.6. Vergütung der Vorstandsmitglieder

Unserer Ansicht nach ist die Vergütungsstruktur von Vorständen auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten und darf insbesondere nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten. Die Vergütungsstruktur soll transparent und nachvollziehbar sein und zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens beitragen.

Um eine sachgerechte Ausgestaltung der Vorstandsvergütung zu erzielen, ist ein Dialog zwischen Investor und Unternehmen im Vorfeld einer Hauptversammlung zielführend. Deshalb führen wir im Rahmen des Engagement-Prozesses **regelmäßig Gespräche zur Vorstandsvergütung**, insbesondere dann, wenn Änderungen des Systems anstehen.

An das Vergütungssystem stellen wir **umfangreiche Qualitätsanforderungen**, die nachfolgend beschrieben sind.

4.6.1. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Wir definieren die **Ziel-Gesamtvergütung** als Summe aller Vergütungsbeträge eines Jahres (einschließlich der Beiträge zur Altersversorgung und der Nebenleistungen) für den Fall einer 100%igen Zielerreichung. Die **Maximal-Gesamtvergütung** entspricht dem potenziellen Aufwands-Höchstbetrag der Gesellschaft aus der Summe aller Vergütungselemente für das betreffende Jahr. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die **Maximalvergütung**, d.h. die maximale Auszahlung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand, für die Vorstandsmitglieder festzulegen.

Bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ist darauf zu achten, dass

- das Vergütungssystem auf **drei Grundelemente** basiert, nämlich Festvergütung, jährliche und mehrjährige variable Vergütung,
- für jedes einzelne Vorstandsmitglied die **Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung** für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr dazulegen ist,
- die Anteile der einzelnen **Gehaltsbestandteile** an der Ziel-Gesamtvergütung genannt werden,
- ein transparenter Vergleich der Höhe der Gesamtvergütung mit relevanten Wettbewerbern (der Peergroup) veröffentlicht wird,



- die maßgeblichen **finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien** für die Gewährung der variablen Vergütungsbestandteile genannt werden,
- der Zusammenhang von Zielerreichung und variabler Vergütung (**Pay for Performance**) schematisch oder quantifiziert dargestellt wird,
- die **Zahlungsmodalitäten**, wie die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können, aufgeführt werden,
- die **Ziel- und Maximalvergütung des Vorstands im Vergleich** zur Vergütung der Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt bzw. im Vergleich zu anderen Unternehmen vermittelbar sein sollen und auch der Öffentlichkeit erklärt werden können,
- mögliche Zusagen zur **betrieblichen Altersversorgung** nur **beitragsorientiert** und an die Fixvergütung geknüpft sind.

4.6.2. Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximalvergütung

Bei der betragsmäßigen Begrenzung der Gesamtvergütung des Vorstands ist darauf zu achten, dass

- es **betragsmäßige Obergrenzen** für alle variablen Vergütungsbestandteile gibt,
- der an eine variable Vergütung gebundene **Aktienkurs nach oben begrenzt** ist,
- **Eigeninvestments in Aktien** des Unternehmens seitens des Vorstands nicht bei den Vergütungsobergrenzen berücksichtigt werden.

Die **Maximalvergütung** soll i.d.R. angeben, welche Höhe die Maximal-Gesamtvergütung nicht übersteigen darf. Eine Maximalvergütung, die die Maximal-Gesamtvergütung überschreitet, ist kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls abzulehnen.

4.6.3. Eigeninvestmentverpflichtungen

Wir fordern, dass mit Vorstandsmitgliedern vereinbart wird, Aktien ihres Unternehmens zu halten. Dabei sollte der Umfang **mindestens einem Brutto-Jahresfixgehalt** entsprechen. Dieses Eigeninvestment soll spätestens nach 4 Jahren erreicht sein. Die Aktien sind mindestens während der Zugehörigkeit zum Vorstand dauerhaft zu halten.

4.6.4. Ausgestaltung der variablen Vergütung

Bei der Auswahl und Festlegung der Zielgrößen kommt es entscheidend darauf an, dass sie die angestrebte Unternehmensstrategie möglichst zutreffend reflektieren. Darüber hinaus sollte ihre Entwicklung im Interesse der Anreiz- und Steuerungswirkung transparent und nachvollziehbar verlaufen und wenig Raum für Manipulation und für externe Einflüsse (z.B. Windfall Profits) bieten.

In diesem Zusammenhang legen wir Wert darauf, dass

- die **Festvergütung** die **variable Vergütung** (gemessen an der Ziel-Gesamtvergütung) **nicht übersteigt**,
- die **langfristig variable Vergütung über der kurzfristig variablen Vergütung** (gemessen an der Ziel-Gesamtvergütung) liegt, wobei mehr als die Hälfte der variablen Vergütung auf die Langfrist-Komponente entfallen sollte,
- der **kurzfristig zur Auszahlung** kommende Vergütungsteil (Festvergütung und einjähriger Jahresbonus) **60% der Ziel-Gesamtvergütung** nicht überschreitet,
- die **variable Vergütung** überwiegend **aktienbasierte** Vergütungselemente enthält bzw. dieser Anteil in Aktien der Gesellschaft anzulegen ist,
- über die **langfristig variablen Gewährungsbeträge** erst nach drei **Jahren** verfügt werden soll,
- die variablen Vergütungsteile auf **anspruchsvolle Erfolgsziele und Bewer-**



- tungsparameter** bezogen sind, die **nachträglich** zu einer erleichterten Zielerreichung **nicht verändert** werden dürfen,
- die Leistungsparameter zur Bestimmung der variablen Vergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied nach Vorstandszuständigkeit und -verantwortung differenziert festgelegt sind,
 - **unterschiedliche Performancekriterien** für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung (**mindestens jeweils zwei KPIs**) verwendet werden,
 - die Leistungsparameter zur Bestimmung der variablen Vergütung **nicht ausschließlich an den Aktienkurs gebunden** sind,
 - die Leistungsparameter vor Beginn des Geschäftsjahres festzulegen sind,
 - der **Total Shareholder Return (TSR)** und/oder die **absolute Aktienkurssteigerung nicht die einzigen KPIs** der langfristigen Vergütung sein sollen,
 - sich unternehmensrelevante **ESG-Kriterien** in der langfristigen variablen Vergütung wiederfinden, welche die zentralen Nachhaltigkeitsrisiken und Chancen des Unternehmens widerspiegeln und als nicht-finanzielle Leistungsindikatoren in der Geschäftsstrategie verankert sind,
 - die langfristige variable Vergütung eine zukunftsbezogene, **mehrjährige Bemessungsgrundlage** (mindestens drei Jahre) besitzt,
 - keine Dividendenäquivalente gewährt werden dürfen.

4.6.5. Aktienoptionen für Vorstände

Aktienoptionen gelten als terminierte Bezugsrechte auf Aktien des Unternehmens an die Beschäftigten. Sie berechtigen zum Kauf der Aktien zu einem vorher festgesetzten Preis an einem ebenfalls vorher festgesetzten Zeitpunkt oder in einem bestimmten Zeitraum. In diesem Zusammenhang fordern wir, dass

- die **Einlösung der Aktienoptionspläne** über die Vertragsdauer hinausgehen soll,

- die aus einem Aktienoptionsplan resultierende **Verwässerung** des bestehenden Aktienkapitals **nicht mehr als 5 Prozent** beträgt,
- der bei der Ausübung der Bezugsrechte für den Bezug einer Aktie zu entrichtende Basispreis i.d.R. **dem Kurs am Ausgabezeitpunkt entspricht**. Ein möglicher Abschlag beim Basispreis darf maximal 5% betragen, muss aber begründet werden.

4.6.6. Diskretionäre Vergütungsfestlegungen

In Vergütungssystemen wird oft bei der Festlegung des Jahresbonus ein **individueller Leistungsfaktor angewandt**. Damit kann der Aufsichtsrat weiteren Erfolgs- und Leistungsaspekten sowie etwaigen außerordentlichen Entwicklungen angemessen Rechnung tragen, die in den anderen Performancekriterien des Jahresbonus nicht hinreichend erfasst sind.

Wir lehnen diese diskretionären Vergütungsfestlegungen des Aufsichtsrats nicht kategorisch ab, diese müssen aber bestimmten Grundsätzen entsprechen:

- **diskretionäre Eingriffe** des Aufsichtsrats müssen **nachvollziehbar** erläutert werden,
- der diskretionäre Spielraum sollte auf eine Über- oder Unterschreitung der Zielerreichung in Höhe von maximal 20% begrenzt sein,
- **Sonderzahlungen** (z.B. anlassbezogene Ermessenstantieme) außerhalb der regulären variablen Vergütung sollten möglichst unterlassen werden. Wird ausnahmsweise doch eine Sonderzahlung vorgenommen, so ist diese im Vergütungsbericht transparent zu beschreiben und zu begründen. Allerdings darf durch eine solche Sonderzahlung die Maximalvergütung nicht überschritten werden.



4.6.7. Weitere vertragliche Regelungen

Wir fordern vom Aufsichtsrat, dass folgende Sachverhalte mit vertraglichen Regelungen unterlegt werden:

- die variablen Vergütungsteile sollen sowohl positive wie auch negative Entwicklungen der Unternehmensergebnisse berücksichtigen (**Bonus-/Malusvergütung**),
- die variablen Vergütungsteile sollen **Malus- und Clawback-Regelungen** enthalten, um Vergütungen einzubehalten (Malus) oder bereits ausgezahlte Vergütungen zurückzufordern (Clawback). Dieses gilt zum einen bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzungen der gesetzlichen Pflichten oder Verstößen gegen wesentliche dienstvertragliche Pflichten oder unternehmensinterne Richtlinien (Compliance-Clawback). Zum anderen für variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele geknüpft sind, aber auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden (Performance-Clawback),
- bei **vorzeitiger, einvernehmlicher Beendigung der Vorstandstätigkeit** ohne wichtigen Grund dürfen die Zahlungen nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten und gleichzeitig den Wert von **zwei Jahresgesamtvergütungen** (Abfindungs-Cap) nicht überschreiten. Wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, so ist die Karenzentschädigung auf die Abfindungszahlung anzurechnen,
- bei **vorzeitiger Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds** ohne wichtigen Grund **oder wichtiger Grund** für eine Kündigung **durch die Gesellschaft** besteht kein Anspruch auf eine Abfindung oder sonstige Zahlungen aus der einjährigen oder mehrjährigen variablen Vergütung,

- Zusagen für Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit wegen eines **Kontrollwechsels des Unternehmens** („Change-of-Control“) sollten nicht vereinbart werden. Erfolgt trotzdem eine Zahlung, so soll diese **zwei Jahresgesamtvergütungen** (allerdings nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages) nicht überschreiten,
- **übermäßige Antrittsprämien** (sign-in Bonus) und goldene Fallschirme (golden parachute) sind zu vermeiden.

4.6.8. Abstimmung über das Vorstandsvergütungssystem

Über das Vergütungssystem des Vorstandes ist in der Hauptversammlung bei **jeder wesentlichen Systemänderung, mindestens jedoch alle vier Jahre**, abzustimmen.

Wir stimmen gegen ein Vorstandsvergütungssystem, bei dem die **vorgenannten Qualitätsanforderungen** in weiten Teilen **nicht erfüllt** sind bzw. keine ausreichenden Informationen zur Verfügung gestellt werden, um eine sachgerechte Entscheidung treffen zu können.

Erscheint uns die im Vergütungssystem **festgelegte Maximalvergütung** der Vorstandsmitglieder (für den Gesamtvorstand oder gesondert für jedes Vorstandsmitglied) als unangemessen hoch, so behalten wir uns vor, in der Hauptversammlung einen Antrag für eine Herabsetzung zu stellen.

Bei Hauptversammlungsbeschlüssen mit weniger als 75 Prozent Zustimmung für das Vorstandsvergütungssystem erwarten wir eine Nachbesserung bzw. Stellungnahme in der nächsten Hauptversammlung.

4.7. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden wir darauf achten, dass die Vergütungshöhe zu



vergleichbaren Unternehmen nicht unverhältnismäßig hoch erscheint.

In diesem Zusammenhang befürworten wir eine **reine Fixvergütung für Aufsichtsräte**. Denn Aufsichtsräte haben eine Kontrollfunktion zu erfüllen, die einer erfolgsabhängigen Vergütung widerspricht. Eine Pensionsregelung für Aufsichtsratsmitglieder wird abgelehnt.

Sollte eine **Selbstverpflichtungserklärung** der Mitglieder des Aufsichtsrats **zum Kauf von Aktien** des Unternehmens bestehen, sollte der Betrag 15 Prozent der gewährten Gesamtvergütung (vor Steuern) nicht übersteigen.

Über das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ist in der Hauptversammlung **mindestens alle vier Jahre** abzustimmen.

Bei Hauptversammlungsbeschlüssen mit weniger als 75 Prozent Zustimmung für das Aufsichtsratsvergütungssystem erwarten wir eine Nachbesserung bzw. Stellungnahme in der nächsten Hauptversammlung.

4.8. Vergütungsbericht

Der vom Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam jährlich zu erstellende Vergütungsbericht stellt unter Namensnennung **die Vergütung jedes einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglieds von Vorstand und Aufsichtsrat** dar, die von der berichtenden Gesellschaft selbst und von Unternehmen desselben Konzerns im letzten Geschäftsjahr gewährt und geschuldet wird.

Gemäß den **gesetzlichen Publizitätsvorschriften** sind im Vergütungsbericht insbesondere die festen und variablen Vergütungsbestandteile, eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, die Anzahl der gewährten oder zugesagten

Aktien und Aktienoptionen sowie etwaige Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands darzustellen. Auch ist zu erläutern, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde, da nur so der Hauptversammlung eine Überprüfung des Vergütungssystems möglich ist.

Wir erwarten, dass der Vergütungsbericht sowohl **quantitative als auch qualitative Angaben** enthält. Es soll erläutert werden, wie die Vergütung die langfristigen Ziele der Gesellschaft fördern, wie die Leistungskriterien angewendet wurden und wie sich die variablen Auszahlungsbeträge errechnen. Somit sollen für **die finanziellen Leistungskriterien und Kennzahlen, die Zielwerte, die Unter- und Obergrenzen, die Gewichtung sowie der jeweilige Zielerreichungsgrad mindestens ex-post veröffentlicht** werden. Auch für die **individuellen Ziele** soll die Zielerreichung veröffentlicht werden. Der Vergütungsbericht soll dabei aufzeigen, dass und in welcher Weise die Vorstandszuständigkeiten und –verantwortung jeweils individuell in der Zielerreichung berücksichtigt wurden.

Zudem sollten die Vorstandsvergütung im **Vergleich zur Vergütung der Führungskräfte und der Belegschaft** insgesamt und die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur durchschnittlichen Belegschaftsvergütung in den letzten 5 Jahren dargelegt werden. Der Vergütungsbericht sollte auch einen Überblick bieten hinsichtlich der Vergütung innerhalb der Belegschaft, unterschieden nach den für das Unternehmen und den Geschäftsregionen relevanten Kriterien der Diversität (v.a. unbereinigter Gender Pay Gap).

Der Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr soll jeweils einen **Ausblick auf die Anwendung des Vergütungssystems im laufenden Geschäftsjahr** enthalten. In diesem Ausblick soll ex-ante über die Auswahl der finanziellen Leistungskriterien und Kennzahlen berichtet werden. Nicht-finanzielle Leistungskriterien wie auch die konkrete Zielsetzung für die finanziellen Kennzah-



len dürfen ausnahmsweise nur dann ex-post erläutert werden, wenn wettbewerbsrelevante Sachverhalte dagegensprechen.

Über den Vergütungsbericht ist für das vorausgegangene Geschäftsjahr **jährlich abzustimmen**. Wir erwarten, dass der Vergütungsbericht des Vorstands und des Aufsichtsrats in separaten Tagesordnungspunkten zur Abstimmung gestellt werden.

Sollten die aufgeführten **Qualitätsanforderungen an den Vergütungsbericht** in weiten Teilen **nicht erfüllt** sein, so werden wir **den Vergütungsbericht ablehnen**.

Bei Hauptversammlungsbeschlüssen mit weniger als 75 Prozent Zustimmung für den Vergütungsbericht erwarten wir eine Nachbesserung bzw. eine Stellungnahme in der nächsten Hauptversammlung.

5. Abschlussprüfer

Der Abschlussprüfer soll gewährleisten, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Gesellschaft bei der Erstellung und Darstellung des Jahresabschlusses entsteht und die Rechnungslegungsvorschriften eingehalten werden.

Die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfungsunternehmens bzw. des verantwortlichen Abschlussprüfers vom zu prüfenden Unternehmen muss gewährleistet sein. Bestehen berechnete **Zweifel an der Unabhängigkeit**, werden wir **gegen die Beauftragung stimmen**.

Gleiches gilt, wenn **Honorare** aus Beratungstätigkeiten die der Prüfungstätigkeit übersteigen bzw. das Wirtschaftsprüfungsunternehmen in erheblichem Umfang Beratungsdienstleistungen für das Unternehmen bereitstellt.

Ferner sollen die an das Wirtschaftsprüfungsunternehmen gezahlten Aufwendungen separat ausgewiesen und von einem unabhängigen und vom

Aufsichtsrat eingesetzten Prüfungsgremium überwacht werden.

Kritisch sehen wir es, wenn sich das Mandatsverhältnis zwischen Unternehmen und Wirtschaftsprüfungsunternehmen über einen besonders langen Zeitraum erstreckt. **Der verantwortliche Abschlussprüfer** soll die **Bestelldauer von fünf Jahren nicht überschreiten**. Außerdem soll der verantwortliche Abschlussprüfer namentlich im Geschäftsbericht genannt werden.

6. Kapitalmaßnahmen und Rückkauf von Aktien

6.1. Kapitalerhöhung

Anträge auf Kapitalerhöhungen in Hauptversammlungen beziehen sich meist auf genehmigtes und bedingtes Kapital. Während das genehmigte Kapital für Kapitalerhöhungen zur Ausgabe neuer Aktien dient, ist das bedingte Kapital für Aktienemissionen im Rahmen von einem Umtausch- oder Bezugsrecht durch Aktionäre gedacht (für Aktienoptionen, Wandelanleihen oder Optionsanleihen).

Kapitalerhöhungen sollen stets im Interesse der Aktionäre die langfristigen Erfolgsaussichten des Unternehmens verbessern. Bei Kapitalerhöhungen ohne Bezugsrecht ist darauf zu achten, dass die auftretende Verwässerung so gering wie möglich ausfällt.

Umfangreiche Vorratsbeschlüsse für Kapitalmaßnahmen (genehmigte und bedingte Kapitalerhöhungen) sehen wir kritisch.

Für uns gilt maximal ein Vorratsbeschluss für eine genehmigte Kapitalerhöhung von 20 Prozent auf das Grundkapital sowie maximal eine bedingte Kapitalerhöhung von 20 Prozent auf das Grundkapital, wobei dies bereits in der Satzung vorhandene Vorratsbeschlüsse einschließt. Auf beide Kapitalerhöhungen von zusammen 40 Prozent des Grundkapitals gilt ein



Bezugsrechtsausschluss von maximal 10 Prozent.

Eine **Selbstverpflichtung des Vorstandes**, die Bezugsrechtsausschlüsse kumulativ auf 10 Prozent zu beschränken, erkennen wir nur dann an, wenn diese neben den neu vorgeschlagenen Kapitalmaßnahmen auch die bereits bestehenden Kapitalmaßnahmen beinhaltet und die Selbstverpflichtung zu dem Eingang in die Satzung gefunden hat.

In **begründeten Ausnahmefällen**, die in der Antragsstellung explizit zu nennen sind, können wir von diesen Regeln abweichen (z.B. Kapitalmaßnahmen für Scrip-Dividenden, Mitarbeiteraktien, regulatorische Anforderungen).

6.2. Rückkauf von Aktien

Unternehmen sollen genügend freie Liquidität vorhalten, um das operative Geschäft, anorganisches Wachstum und eine angemessene Dividende an die Anteilseigner zu finanzieren. Aktienrückkäufe sollten nur dann vorgenommen werden, wenn darüber hinaus noch weitere freie finanzielle Mittel zur Verfügung stehen und ein Aktienrückkaufprogramm zum Abbau der Liquidität und zur Optimierung der Kapitalstruktur eingesetzt wird.

Generell bevorzugen wir eine Dividendenzahlung (z.B. in Form einer Sonderdividende) gegenüber dem Rückkauf von Aktien. Wir können jedoch einem Aktienrückkaufprogramm zustimmen, sofern die finanzielle Lage des Unternehmens es erlaubt.

7. Fusionen und Akquisitionen

Wir fordern, dass im Falle eines **Übernahmeangebots für die Gesellschaft** eine außerordentliche Hauptversammlung einzuberufen ist, in der die Aktionäre über das Übernahmeangebot abstimmen können.

Steht die Gesellschaft vor einer großen **transformierenden Übernahme oder Verschmelzung**, so ist diese einem Votum der Hauptversammlung

zu unterwerfen. Wir werden einer Fusion/Akquisition zustimmen, wenn die zur Verfügung gestellten Informationen (u.a. strategischer Hintergrund, wirtschaftliche Nachvollziehbarkeit) für eine überlegte Entscheidung ausreichend sind und der Kaufpreis nach internen Analysen dem nachhaltigen Unternehmenswert entspricht.

8. Rechte der Aktionäre

Wir stimmen gegen jegliche Satzungsänderungen, welche die Rechte der Aktionäre verschlechtern.

Im Fall von Satzungsänderungen zur Einführung virtueller Hauptversammlungen, stimmen wir gegen Satzungsänderungen, wenn

- die Satzungsänderung für einen längeren Zeitraum als zwei Jahre befristet werden soll, oder
- in der Begründung zur vorgeschlagenen Satzungsänderung keine schriftliche Erklärung abgegeben wird, ob und unter welchen Voraussetzungen künftig von einer Ermächtigung des Vorstands Gebrauch gemacht werden soll, oder
- in der Satzungsänderung nicht festgelegt ist, dass bei wichtigen Beschlüssen, wie unter anderem zum Vergütungssystem, eine Hauptversammlung in Präsenz erfolgen soll, oder
- keine schriftliche Erklärung über die konkrete Ausgestaltung von Aktionärsrechten in künftigen virtuellen Hauptversammlungen erfolgt, mit der insbesondere gewährleistet wird, dass das Frage-recht pro Aktionär im Vorfeld der Hauptversammlung nicht unangemessen beschränkt und keine Gesamthöchstzahl zulässiger Fragen im Vorfeld festgelegt wird sowie das Frage- bzw. Auskunftsrechts in der Hauptversammlung nicht auf Nachfragen und Fragen zu neuen Sachverhalten beschränkt bleibt, oder



- der Vorstand vor Einberufung einer virtuellen Hauptversammlung nicht die Zustimmung des Aufsichtsrats einholen muss.

9. Sonstiges

Anträge, die durch unsere Abstimmungsrichtlinie nicht ausdrücklich erfasst werden, sind anhand **marktüblichen Standards zu überprüfen** und einzustufen. Kein Antrag darf die Aktionärsrechte negativ beeinflussen und/oder gegen einzelne Richtlinienelemente verstoßen.

Kontakt

Nachhaltigkeit & Corporate Governance
Telefon: (0 69) 71 47 – 0
E-Mail: corporate.governance@deka.de

Stand: 21. November 2025.

DekaBank
Deutsche Girozentrale
Große Gallusstraße 14
60315 Frankfurt
Postfach 11 05 23
60040 Frankfurt

Telefon: (0 69) 7147 - 0
Telefax: (0 69) 7147 - 1376
www.deka.de