

Grundsätze der Abstimmungspolitik bei Hauptversammlungen



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.

Corporate Governance ist für Deka als einem der größten Asset Manager Deutschlands ein besonderes Anliegen, weil Deka in der verantwortungsvollen Unternehmensführung den Schlüssel für die nachhaltige Wertsteigerung ihrer Investments sieht. Für Deka hat deshalb die Vertretung der Interessen und Stimmrechte ihrer Fondsanleger gegenüber den Aktiengesellschaften einen hohen Stellenwert. Das Stimmrecht ist eines der wertvollsten Rechte des Aktionärs und verpflichtet zu einem verantwortungsvollen Umgang damit. Deka handelt dabei ausschließlich im Interesse des jeweiligen Investmentvermögens.

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

Die Grundsätze basieren auf den umfassenden Erfahrungen der Deka 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 Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandervergütung, relevante Vorschriften des ARUG II, internationale Kodizes, sowie einschlägige Umwelt- und Sozial-Standards. Außerdem berücksichtigt Deka in angemessener Weise die vom International Corporate Governance Network (ICGN) und vom europäischen Fondsverband EFAMA empfohlenen Prinzipien zur Ausübung der Stimmrechte.

Zur Stimmrechtsausübung dienen die von Deka festgelegten Grundsätze als Rahmenwerk, um eine individuelle, transparente und nachvollziehbare Einzelfallentscheidung zu ermöglichen. Die Grundsätze werden regelmäßig überprüft und an die aktuellen Entwicklungen angepasst. 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).

Grundsätzlich analysiert Deka vor einer Entscheidung über das Abstimmungsverhalten auf anstehenden Hauptversammlungen die Tagesordnungspunkte sehr sorgfältig. Sofern Gegenanträge vorliegen, werden diese ebenfalls einer kritisch-konstruktiven Prüfung unterzogen. Gegebenenfalls bringt Deka selbst Ergänzungs- oder Gegenanträge ein.



Die folgenden Grundsätze konkretisieren das Abstimmungsverhalten der Deka 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

Deka setzt sich 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), lehnt Deka strikt ab.

Der **Ausgabe von Vorzugsaktien** stimmt Deka 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 wird Deka 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.

Anträge über **Sonderdividenden für ausschließlich langjährige Aktionäre** sieht Deka 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 erwartet Deka, dass sie kompetent und frei von Interessenkonflikten sind.

Deka wird diese Grundsätze bei der Beurteilung der Leistungen von Vorstand und Aufsichtsrat im Stimmverhalten berücksichtigen.



4.1. Entlastung

4.1.1. Einzelentlastung/Gesamtentlastung

Deka präferiert die Einzelentlastung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern. Ist dies nicht gegeben, so wird Deka 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 zu Branchenunternehmen erwirtschaftet werden bzw. eine deutlich schlechtere Aktienkursentwicklung des Unternehmens im Vergleich zur Branche oder dem Gesamtmarkt erzielt wird.

Deka behält sich 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.

4.1.3. Entlastung Aufsichtsrat Governance-Anforderungen

Deka behält sich vor, fallspezifisch gegen die Entlastung des Aufsichtsrats zu stimmen, sollten Mängel bei **Transparenzanforderungen** bzw. **Verstöße** gegen Sachverhalte aus den Bereichen **Umwelt, Soziales und Unternehmensführung** (Environment, Social and Governance – ESG) bestehen.

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

- **mangelnde Unabhängigkeit** des Aufsichtsrats und der wesentlichen Ausschüsse,
- es besteht **keine Begrenzung der Zugehörigkeitsdauer** zum Aufsichtsrat,
- **keine regelmäßige Altersgrenze** für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder,

- die **D&O Versicherung** sieht **keinen angemessenen Selbstbehalt** für Aufsichtsräte vor.

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 vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellten **Vergütungsbericht** für das vorausgegangene Geschäftsjahr ist **jährlich** abzustimmen.

Insbesondere bei negativen Hauptversammlungs-Abstimmungsergebnissen oder einer **signifikanten Anzahl an Gegenstimmen** (größer als 25%) bei der Abstimmung zum Vergütungssystem und -bericht, sollen Unternehmen im Dialog mit Investoren die kritischen Vergütungselemente erörtern.

Sitzungsteilnahme Aufsichtsratsmitglieder

Für Deka 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, wird sich Deka gegen eine Entlastung aller Aufsichtsratsmitglieder aussprechen.

Eine **Teilnahmequote** für Plenar- und Ausschusssitzungen **unter 75 Prozent ohne ausreichende Begründung** sieht Deka als kritisch an. Werden diese Schwellen unterschritten, so wird Deka gegen die Entlastung der entsprechenden Aufsichtsratsmitglieder stimmen. Ist keine Einzelentlastung vorgesehen, so stimmt Deka gegen die Entlastung des



gesamten Aufsichtsrats, wenn zwei oder mehr Mitglieder an weniger als 75 Prozent der Sitzungen teilgenommen haben.

Related Party Transactions

Auch spricht sich Deka 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 Aufsichtsrat

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. Neben den erforderlichen **fachlichen Kompetenzen** soll der Aufsichtsrat eine möglichst breite, zum Unternehmen passende persönliche **Diversität** aufweisen, u.a. hinsichtlich Geschlecht, Alter und Internationalität. Insbesondere sollen Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen die Vorgabe einer **Frauenquote von mindestens 30 Prozent** erfüllen.

4.2.2. Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder

Der Aufsichtsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Bestehen erhebliche Bedenken an der **Qualifikation** von zu bestellenden Aufsichtsratsmitgliedern oder weisen diese potentielle **Interessenskonflikte** auf, so wird Deka die betreffenden Kandidaten ablehnen.

4.2.3. Unabhängigkeit des Aufsichtsrats

Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören. Deka fordert hier in der Regel, dass **mindestens 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. Sind diese Vorgaben nicht erfüllt, so wird Deka alle zur Wahl stehenden abhängigen Aufsichtsratsmitglieder der Kapitalseite ablehnen.

In diesem Zusammenhang sieht Deka 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 (außer dieser wäre damit nur ein Minderheitsaktionär),
- 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.

4.2.4. Sitzungsteilnahme bei Wiederwahl

Wird eine **individualisierte Berichterstattung** zur **Anwesenheit von Aufsichtsratsmitgliedern** in Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen nicht veröffentlicht, wird sich Deka 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. Ehemalige Vorstände

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

4.2.6. Cooling-off Periode

Deka lehnt einen möglichen Wechsel eines Vorstandsmitglieds in den Aufsichtsrat der Gesellschaft ohne eine **Wartefrist von zwei Jahren** ab (Ausnahme: auf Vorschlag von Aktionären mit mehr als 25 Prozent der Stimmrechte).

4.2.7. Einzelbestellung der Aufsichtsratsmitglieder

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

Deka befürwortet 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.

4.2.8. Chairman/Chief Executive Officer

Bei Gesellschaften mit monistischer Organisationsverfassung favorisiert Deka in der Regel eine **klare Trennung der Rollen** des Chairman und des Chief Executive Officer und lehnt 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.

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

4.3. Mandate

Deka befürwortet eine klare Mandatsbegrenzung. Für jedes einzelne Mandat muss genügend Zeit zur

Verfügung stehen, um der Aufsichtspflicht verantwortungsvoll und individuell nachzukommen. Deka bewertet es kritisch, wenn ein vorgeschlagener Kandidat zum Aufsichtsrat mehrere Mandate in den Führungsgremien anderer Unternehmen innehat.

Deka fordert, dass

- ein **Vorstandsvorsitzender** einer börsennotierten Gesellschaft oder einer Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen **keinen Aufsichtsratsvorsitz** in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft oder einer Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen wahrnimmt oder **nicht mehr als ein Aufsichtsratsmandat** in Summe in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder Gesellschaften mit vergleichbaren Anforderungen begleitet,
- ein **Vorstandsmitglied** einer börsennotierten Gesellschaft oder einer Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen **keinen Aufsichtsratsvorsitz** in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft oder einer Gesellschaft mit vergleichbaren Anforderungen wahrnimmt oder **nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate** in Summe in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder 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 doppelt zählt.

Bei der Mandatsprüfung sollte die Arbeitsbelastung eines Prüfungsausschussvorsitzenden berücksichtigt werden.



4.4. Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer

Um eine stetige Erneuerung des Aufsichtsratsgremiums sicherzustellen fordert Deka, 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 befürwortet Deka eine **mehrheitlich unabhängige Besetzung** der wichtigen Ausschüsse (Prüfung, Nominierung, Vergütung, Compliance). Sind diese Vorgaben nicht erfüllt, so wird Deka bei der Wiederwahl gegen den Aufsichtsratsvorsitzenden stimmen.

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

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

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

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

4.6. Vergütung der Vorstandsmitglieder

Nach Ansicht der Deka 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.

An das Vergütungssystem stellt Deka **umfangreiche Qualitätsanforderungen**, die nachfolgend beschrieben sind. Sollten diese in weiten Teilen nicht erfüllt sein, so wird Deka ein Vorstandsvergütungssystem ablehnen.

Deka definiert 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.

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

Erscheint Deka die im Vergütungssystem **festgelegte Maximal-Gesamtvergütung** der Vorstandsmitglieder (für den Gesamtvorstand oder für jedes Vorstandsmitglied gesondert) als unangemessen hoch, so behält sich Deka vor, in der Hauptversammlung für eine Herabsetzung zu stimmen.

4.6.1. Ausgestaltung des Vergütungssystems

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 die Maximal-Gesamtvergütung** für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr dazulegen ist,
- die Anteile der einzelnen **Gehaltsbestandteile** an der Ziel-Gesamtvergütung genannt werden,
- 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**) dargestellt wird,
- die **Zahlungsmodalitäten**, wie die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können, aufgeführt werden,
- die **Ziel- und Maximal-Gesamtvergütung 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

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.

Deka bewertet es positiv, wenn eine **betragsmäßige Höchstgrenze** für die pro Geschäftsjahr zugeflossene Gesamtvergütung bestehen würde, die allen anderen für die Höhe der Vergütung vereinbarten Regelungen vorgehen.

4.6.3. Eigeninvestmentverpflichtungen

Die Deka fordert, 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 (Windfall Profits) bieten.

In diesem Zusammenhang legt Deka Wert darauf, dass

- die **Festvergütung** die variable Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung nicht übersteigt,
- bei der Ziel-Gesamtvergütung die **langfristig** variable Vergütung **über** der **kurzfristig** variablen Vergütung liegt,
- der **kurzfristig zur Auszahlung** kommende Vergütungsteil (Festvergütung und einjähriger Jahresbonus) 60% der Ziel-Gesamtvergütung nicht überschreitet,
- über die **langfristig variablen Gewährungsbeträge** erst nach **vier Jahren** verfügt werden soll,
- die variablen Vergütungsteile auf **anspruchsvolle Erfolgsziele und Bewertungsparameter** bezogen sind, die nachträglich zu einer erleichterten Zielerreichung nicht verändert werden dürfen,



- **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 langfristige variable Vergütung eine zukunftsbezogene, **mehnjährige Bemessungsgrundlage** (mindestens drei Jahre) besitzt,
- sich relevante **ESG-Kriterien** in den langfristigen KPIs wiederfinden,
- der **Total Shareholder Return (TSR)** **nicht der einzige KPI** der langfristigen Vergütung sein soll.

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 fordert Deka, dass

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

4.6.6. Diskretionäre Vergütungsfestlegungen

In Vergütungssystemen sind häufig Elemente enthalten, die vorsehen, dass der Aufsichtsrat von Fall zu Fall über die Gewährung und Verteilung von Bonusmitteln entscheiden kann. Deka lehnt diese dis-

kretionären Vergütungsfestlegungen des Aufsichtsrats nicht kategorisch ab, diese müssen aber bestimmten Grundsätzen entsprechen:

- **diskretionäre Eingriffe** des Aufsichtsrats müssen **nachvollziehbar** erläutert werden,
- die diskretionäre Herauf- oder Herabsetzung des zielerreichten variablen Bonus darf **bestimmte Grenzen** (i.d.R. um +/- 20% zu korrigieren) **nicht überschreiten**,
- **Sonderzahlungen sollen unterlassen werden** und sind, falls ausnahmsweise vorgenommen zu quantifizieren und zu begründen. Allerdings darf durch eine solche Sonderzahlung die Maximalvergütung nicht überschritten werden, die sich für die Vergütung eines Geschäftsjahres unter Berücksichtigung einer vollen Ausschöpfung der festgelegten Höchstgrenzen für STI und LTI ergibt.

4.6.7. Weitere vertragliche Regelungen

Die Deka fordert vom Aufsichtsrat, dass folgende Sachverhalte mit vertraglichen Regelungen unterlegt werden:

- die variablen Vergütungsteile sollen sowohl positive wie auch negative Entwicklungen berücksichtigen (**Bonus-/Malusvergütung**),
- die variablen Vergütungsteile sollen eine **Vergütungsrückforderung (Claw Back)** bei grob pflicht- und sittenwidrigem Verhalten (inkl. Verstöße gegen wesentliche Compliance- und Governance-Vorschriften) vorsehen,
- bei **vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit** dürfen die Zahlungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten,



- Zusagen für Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit wegen eines **Kontrollwechsels des Unternehmens** sollten nicht vereinbart werden,
- **übermäßige Antrittsprämien** (sign-in Bonus) und goldene Fallschirme (golden parachute) sind zu vermeiden.

4.7. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird Deka darauf achten, dass die Vergütungshöhe zu vergleichbaren Unternehmen nicht unverhältnismäßig hoch erscheint.

In diesem Zusammenhang befürwortet Deka 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% der gewährten Gesamtvergütung (vor Steuern) nicht übersteigen.

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

4.8. Vergütungsbericht

Über den vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellten detaillierten **Vergütungsbericht** ist für das vorausgegangene Geschäftsjahr **jährlich** abzustimmen. Deka orientiert sich, was die aufzunehmenden Angaben im Vergütungsbericht angeht, an den gesetzlichen Vorschriften. So ist darzustellen, wie die Leistungsindikatoren für jedes einzelne Vorstandsmitglied angewendet wurden. Auch ist die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur

durchschnittlichen Belegschaftsvergütung in den letzten 5 Jahren darzulegen.

Sollten die gesetzlich vorgeschriebenen Qualitätsanforderungen an den Vergütungsbericht nicht erfüllt sein, so wird Deka den Vergütungsbericht ablehnen.

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 berechtigte Zweifel an der Unabhängigkeit, wird Deka 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 sieht es Deka, 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) sieht Deka kritisch.

Deshalb lehnt Deka **Vorratsbeschlüsse für die jeweils beantragte Kapitalerhöhung (genehmigte oder bedingte Kapitalerhöhung)** dann ab, wenn diese gemeinsam mit bereits in der Satzung vorhandenen Vorratsbeschlüssen **20 Prozent des Grundkapitals überschreitet**.

Gleiches gilt, wenn die Vorratsbeschlüsse für die jeweils beantragte Kapitalerhöhung (genehmigte oder bedingte Kapitalerhöhung) gemeinsam mit bereits in der Satzung vorhandenen Vorratsbeschlüssen einen **Ausschluss des Bezugsrechts von mehr als 10 Prozent des Grundkapitals vorsehen**. Hierbei sind die **Bezugsrechtsausschlüsse kumulativ** über alle Kapitalmaßnahmen (auf beide, genehmigte und bedingte Kapitalerhöhungen, zusammen) zu betrachten.

In begründeten Ausnahmefällen, die in der Antragsstellung explizit zu nennen sind, kann Deka

von diesen Regeln abweichen (z.B. Kapitalmaßnahmen für Scrip-Dividenden, Mitarbeiteraktien, regulatorische Anforderungen).

6.2. Rückkauf von Aktien

Die Unternehmen sollten ihre überschüssige Liquidität in die langfristige Weiterentwicklung des operativen Geschäfts investieren. Will ein Unternehmen trotzdem nicht in das operative Geschäft investieren, sondern die überschüssige Liquidität an die Aktionäre ausschütten, so bevorzugt Deka **Dividendenzahlungen** (z.B. in Form einer Sonderdividende) **gegenüber dem Rückkauf von Aktien**. Sollten allerdings die steuerlichen Auswirkungen einer Dividendenzahlung übermäßig nachteilig für den Aktionär sein, würde Deka in diesem Fall oder auch in **begründeten Ausnahmefällen** einem Aktienrückkauf zustimmen.

7. Fusionen und Akquisitionen

Deka fordert, dass im Falle eines **Übernahmegebots 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.

Deka wird 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. Soziale und ökologische Verantwortung

Soziale und ökologische Entwicklungen prägen das Umfeld der Unternehmen immer stärker. Deka ist 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. Hierzu gehört auch die Beachtung der zehn Prinzipien des UN Global Compact seitens der Unternehmen. Eine Klimaberichterstattung, die die UN Sustainable Development Goals (SDGs) sowie eine aussagekräftige Klimaberichterstattung nach Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) berücksichtigt, bewertet Deka positiv. Im Rahmen der Principles for Responsible Investment (PRI), übt Deka deshalb auch die Stimmrechte unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien aus.

Unter Klimagesichtspunkten begrüßt Deka, wenn Unternehmen Wert darauf legen, ihren **Ausstoß von CO₂-Emissionen kontinuierlich zu senken**. Der ausschließliche Kauf von CO₂-Emissionsrechten zum Ausgleich der eigenen Emissionen sieht Deka als nicht zielführend an. Zu bevorzugen sind Investitionen, die eine Senkung der Treibhausgasemissionen bewirken.

Sieht Deka die Aussagekraft der „**nichtfinanziellen Erklärung**“ oder der Qualität bezüglich der sozialen und ökologischen Verantwortung eines Unternehmens kritisch, so wird sie dies in ihrem Abstimmungsverhalten auf Hauptversammlungen äußern.

ESG-Themen orientierte Aktionärsanträge werden von Deka einer Prüfung unterzogen und

bei Übereinstimmung mit den Prinzipien der Deka positiv entschieden. Dies gilt insbesondere zu Themen des Klimaschutzes, der Menschenrechte und Arbeitsnormen sowie der Korruptionsbekämpfung.

9. Sonstige

Anträge, die durch die Abstimmungsrichtlinie der Deka 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.