

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 Vorstandsvergütung, 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.

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. In der Regel sind Dividendenzahlungen aus der Substanz zu vermeiden.

Anträge über Sonderdividenden für 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.



41. Entlastung

Ist keine Einzelentlastung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern möglich, so wird Deka gegen die Entlastung aller Vorstände bzw. Aufsichtsräte stimmen, falls eines der zu entlastenden Mitglieder eines der Kriterien zur Entlastung nicht erfüllt.

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 und/oder Aufsichtsrats zu stimmen, sollten Mängel bei Transparenzanforderungen bzw. Nichterfüllung von Corporate Governance-Anforderungen 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.

Auch soll der Aufsichtsrat eine regelmäßige Abstimmung, mindestens alle vier Jahre, über das Vergütungssystem für den Vorstand bzw. eine Abstimmung bei Systemänderung gewährleisten. Insbesondere bei negativen Hauptversammlungs-Abstimmungsergebnissen oder einer signifikanten Anzahl an Gegenstimmen (größer als 25%) bei der Abstimmung zum Vergütungssystem, sollen Unternehmen im Dialog mit Investoren die kritischen Vergütungselemente erörtern.

Wird eine individualisierte Berichterstattung zur Anwesenheit von Aufsichtsratsmitgliedern in Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen nicht veröffentlicht, wird sich Deka gegen eine Entlastung des Aufsichtsrats aussprechen. Für Deka ist der Nachweis der Sitzungsteilnahme wichtig, um die Wahrnehmung des Mandates beurteilen zu können. Eine Teilnahmequote für Ausschusssitzungen unter 75 Prozent und für Plenarsitzungen unter 90 Prozent ohne ausreichende Begründung sieht Deka als kritisch an.

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 (Related Party Transactions).

42. Bestellung

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.

In Deutschland bestellt in der Regel der Aufsichtsrat die Mitglieder des Vorstands (dualistische Organisationsverfassung). Dagegen ist in Ländern außerhalb Deutschlands eine Bestellung des Vorstands durch die Hauptversammlung möglich (monistische Organisationsverfassung). Deka favorisiert i.d.R. eine klare Trennung der Rollen des Chairman/Aufsichtsratsvorsitzenden und Chief Executive Officer/Vorstandsvorsitzenden und lehnt eine Personalunion dieser Ämter ab. In begründeten Ausnahmefällen ist hier eine abweichende Handhabung möglich.

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.

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.

Dem Aufsichtsrat soll eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören. Deka fordert hier in der Regel, dass mindestens die Hälfte der Aktionärsvertreter unabhängig sein muss. Bei von Großaktionären (mehr als 50% am Grundkapital) kontrollierten Unternehmen soll der Aufsichtsrat zu mindestens einem Drittel unabhängige Mitglieder der Aktionärsvertreter aufweisen. Sind diese Vorgaben nicht erfüllt, so wird Deka alle zur Wahl stehenden abhängigen Aufsichtsratsmitglieder ablehnen.

In diesem Zusammenhang sieht Deka ein Aufsichtsratsmitglied als nicht unabhängig an, wenn es

- in dieser Funktion bereits mehr als zehn 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.

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

Deka lehnt einen möglichen Wechsel eines Vorstandsmitglieds in den Aufsichtsrat der Gesellschaft ohne eine Wartefrist von zwei Jahren ab.

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

43. 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 nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in Summe in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder Gesellschaften



mit vergleichbaren Anforderungen begleitet, wobei der Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt,

- 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.

44 Altersgrenze und Zugehörigkeitsdauer

Um eine stetige Erneuerung des Aufsichtsratsgremiums sicherzustellen fordert Deka, dass Mitglieder dem Gremium nicht länger als drei Amtsperioden, also typischerweise 9 bis 12 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.

45 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 sollten unabhängig sein.

Der Nominierungsausschuss ist ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner zu besetzen.

46 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. Deshalb unterstützt Deka auch die „Leitlinien für eine nachhaltige Vorstandsvergütung“.

Über Änderungen der Vergütungssysteme für Vorstände ist in der Hauptversammlung abzustimmen.

Aus Transparenzgründen fordert Deka die individuelle Offenlegung der Vergütungskomponenten von Vorständen.

Zudem soll im Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr ex-post über die entsprechenden Leistungskennzahlen (KPIs) der variablen Vergütung und deren Zielerreichung berichtet werden.

An das Vergütungssystem stellt die Deka folgende Qualitätsanforderungen:

4.6.1. Ausgestaltung des Vergütungssystems

Bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung ist darauf zu achten, dass

- das Vergütungssystem auf drei Grundelemente basiert, nämlich Fixgehalt, jährliche und mehrjährige variable Vergütung,
- die Anteile der einzelnen Gehaltsbestandteile an der Gesamtvergütung genannt werden,



- für jedes einzelne Vorstandsmitglied die Ziel-Gesamtvergütung dazulegen ist,
- die maßgeblichen finanziellen und nichtfinanziellen Ziele genannt werden bzw. der Zusammenhang von Zielerreichung und variabler Vergütung (Pay for Performance) dargestellt wird,
- die relativen Bandbreiten für die variablen Vergütungselemente dargelegt werden,
- mögliche Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung nur beitragsorientiert und an die Fixvergütung geknüpft sind,
- die fixe Vergütung die variable Vergütung nicht übersteigt,
- ein unangemessener Fokus auf das einjährige variable Vergütungselement vermieden wird,
- der kurzfristig zur Auszahlung kommende Gehaltsanteil (Fixgehalt und einjähriger Jahresbonus) 60% der gewährten Gesamtvergütung nicht überschreitet.

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 zusätzlich zu den betragsmäßigen Höchstgrenzen für die variable Vergütungsbestandteile eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung insgesamt bestehen würde.

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.

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 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, mehrjährige 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 diskretionären 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 die betragsmäßige Begrenzung der Gesamtvergütung hierdurch nicht überschritten werden.

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,
- bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit wegen eines Kontrollwechsels des Unternehmens dürfen Zahlungen den Wert von 150% des Abfindungs-Caps nicht überschreiten,
- 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.



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 (genehmigte und bedingte Kapitalerhöhungen) 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 Unter-



nehmen 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. Denn ein positiver Zusammenhang zwischen Aktienrückkäufen und Aktienperformance besteht, wenn überhaupt, meist nur kurzfristig. Zudem dürfte es für das Unternehmensmanagement schwierig sein, den richtigen Zeitpunkt zum Aktienrückkauf zu bestimmen.

Sollten allerdings die steuerlichen Auswirkungen einer Dividendenzahlung übermäßig nachteilig für den Aktionär sein, würde Deka in diesem Fall auch einem Aktienrückkauf zustimmen.

7. Fusionen und Akquisitionen

Deka fordert, 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.

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

geht davon aus, 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 resultieren kann. Indikatoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social and Governance – ESG) gewinnen im Dialog mit den Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Es ist offensichtlich, dass diese unternehmerische Verantwortung bei einer globalen Betrachtung sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Deshalb ist es das Ziel der Deka, auch im Rahmen der Principles for Responsible Investment (PRI), diesen Aspekten insgesamt eine zunehmende Bedeutung beizumessen und eine qualitative Verbesserung anzustreben.

Sieht Deka die Qualität bezüglich der sozialen und ökologischen Verantwortung kritisch, so wird sie dies in ihrem Abstimmungsverhalten auf Hauptversammlungen äußern.

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.