

Corporate- Governance- Richtlinien (CGR)

Januar 2023



Inhalt

1 Überblick über die wichtigsten Grundsätze und unseren Ansatz	4
2 Rolle, Struktur und Funktion des Boards	5
3 Die Ausschüsse	9
4 Vergütung	11
5 Revision, Risiken und Kontrolle	13
6 Aktionärsrechte	14
7 Berichterstattung	16
8 Soziale und ökologische Faktoren	18
9 Abstimmungsfragen	20

Die folgenden Richtlinien gelten für Kundenmandate von Columbia Threadneedle Investments im vereinbarten und/oder zulässigen Umfang, darunter für Abstimmungen im Namen von Kunden, die unseren *reo*[®]-Service (Responsible Engagement Overlay) in Anspruch nehmen, um von einem branchenführenden Engagement- und Abstimmungsservice zu profitieren.¹

Als Assetmanager ist es unser Ziel, stets im besten wirtschaftlichen Interesse des Kunden zu handeln – natürlich auch, wenn wir investieren. Zu unseren Kunden zählen Privatanleger und institutionelle Investoren, darunter auch Pensionskassen von Unternehmen.

Unsere Abstimmungsrichtlinien gelten für alle Aktienportfolios von Kunden. Dennoch hat jeder einzelne institutionelle Kunde von uns stets die letzte Entscheidung darüber, ob und wie in seinem Namen abgestimmt wird.

Neben diesen Corporate-Governance-Richtlinien halten wir auch allgemeine und länderspezifische Abstimmungsrichtlinien ein, die regelmäßig aktualisiert werden. Sie sind detaillierter und regeln, bei welchen Anträgen wir wie abstimmen. Sie basieren direkt auf den Corporate-Governance-Richtlinien.

Wenn Unternehmen einen guten Grund dafür nennen, dass sie unsere Richtlinien nicht einhalten, berücksichtigen wir

dies und passen unser Abstimmungsverhalten an.

Voraussetzung ist, dass wir davon überzeugt sind, dass das Unternehmen im wirtschaftlichen Interesse seiner Aktionäre (und damit unserer Kunden) handelt. Wir wenden unsere CGR auf Kundenportfolios in einer Art und Weise an, welche die jeweiligen Anlageziele berücksichtigt und im besten wirtschaftlichen Interesse unserer Kunden ist. Dies kann dazu führen, dass wir in ein und derselben Angelegenheit für verschiedene Kunden gleich (oder unterschiedlich) abstimmen.

Wenn Sie Klarstellungen zu Sachverhalten in diesen Richtlinien wünschen, wenden Sie sich bitte per E-Mail an Ihren Kundenbetreuer oder das Responsible Investment Team unter Governance@columbiathreadneedle.com. Das Responsible Investment Team ist für dieses Dokument verantwortlich und prüft es jährlich.

¹Hinweis: Diese Richtlinien gelten nicht für Pyrford International Limited.

1 Überblick über die wichtigsten Grundsätze und unseren Ansatz

Gut geführte Unternehmen können besser mit Risiken und Herausforderungen umgehen und für nachhaltiges Wachstum und nachhaltige Erträge für unsere Kunden sorgen. Diese Richtlinien beschreiben unsere einheitliche Vorgangsweise zur Corporate Governance und Stimmrechtsausübung. Der Ansatz basiert auf unseren grundsätzlichen Erwartungen, dass:

- Board und Management effizient arbeiten und mit Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sind,
- die Managementstruktur eine angemessene gegenseitige Kontrolle vorsieht,
- es für alle wichtigen Risiken effiziente interne Kontrollsysteme und Risikomanagementprozesse gibt, auch für ökologische, soziale und Corporate-Governance-Risiken (ESG-Risiken);
- Transparenz und Eigenverantwortung Bestandteile der Unternehmensgrundsätze sind und diese auf einem soliden ethischen Fundament stehen,
- die Vergütungspolitik es honoriert, wenn die Unternehmensziele erfüllt werden, damit der Shareholder Value langfristig wächst und
- das Unternehmen Rechte und Interessen aller respektiert.

Wir sind uns bewusst, dass solche Grundsätze in unterschiedlichen Ländern unterschiedlich gehandhabt werden. Deshalb passen wir unser Abstimmungsverhalten

auf pragmatische Weise an und berücksichtigen sowohl die landesübliche Praxis als auch internationale Standards. Das Ziel von uns ist aber überall das gleiche: der Erhalt und das Wachstum des langfristigen Shareholder Value durch rechenschaftspflichtige Manager und eine transparente Berichterstattung.

Natürlich wissen wir auch, dass Unternehmen unterschiedlich sind und gewisse Unterschiede bei Governancestrukturen und -prozessen zu erwarten sind. Die höchsten Corporate-Governance-Standards zu erfüllen ist ein dynamischer Prozess zwischen Board, Geschäftsführung und Aktionären.

Wir ermutigen Unternehmen, sich weiterzuentwickeln und neue Standards optimal zu erfüllen. Zwar basiert unser Abstimmungsverhalten auf klar definierten Corporate-Governance-Grundsätzen, doch betrachten wir jedes Unternehmen als Einzelfall und verlassen uns bei unserem Abstimmungsverhalten auf die Erfahrung und das Urteilsvermögen unserer Mitarbeiter sowie auf den Dialog mit den Unternehmen. Wir begrüßen es deshalb, wenn sich Unternehmen an uns wenden, um über Governance-Fragen und unternehmensspezifische Herausforderungen zu sprechen. Wenn wir gegen einen Vorschlag des Managements oder des Boards stimmen oder uns enthalten, informieren wir nach unserem Ermessen das Unternehmen über unsere Entscheidung und teilen ihm unsere Gründe dafür mit.

2 Rolle, Struktur und Funktion des Boards

Der Begriff „Board“ steht für das Board of Directors und andere Kontrollgremien. Das Board ist letztlich für die Leitung des Unternehmens verantwortlich und delegiert dazu einen großen Teil seiner Befugnisse an das Management. Das Board sollte vom Management über die Unternehmenslage informiert werden und es regelmäßig dazu befragen. Einige Aufgaben sollten aber dem Board vorbehalten bleiben.

Dazu zählen die Genehmigung und Kontrolle der vom Management vorgeschlagenen Unternehmensstrategie, das Risikobudget, die Sicherstellung der Unabhängigkeit und Effizienz der externen Wirtschaftsprüfungen sowie die Nachfolgeplanung sowohl für das Management als auch für das Board selbst.

Struktur, Zusammensetzung und Funktionsweise von Boards sind in jedem Land und jedem Unternehmen anders. Einiges ist aber bei allen guten Boards gleich. Diese Dinge beschreiben wir weiter unten und gliedern sie nach den folgenden Themen:

- Funktionen und Unabhängigkeit
- Kompetenz, Objektivität und Erneuerung
- Effiziente Boards und
- Kommunikation mit und Rechenschaftspflicht gegenüber Aktionären.

Aufgaben und Unabhängigkeit

Die Zusammensetzung des Boards ist von größter Bedeutung. Es sollte aus Executives und Non-Executives bestehen. Non-Executives sollen völlig unabhängig von dem Unternehmen sein. Wir wissen aber auch, dass bisweilen mit dem Unternehmen verbundene Non-Executives eine wichtige Rolle spielen.

Die Aufgabe des Chairman und die Trennung der Funktionen

Die Aufgaben des Chairman und die des CEO sind grundverschieden, und die beiden Funktionen sollten grundsätzlich getrennt werden. Wir halten diese Aufgabentrennung für unumgänglich, um ein Kräftegleichgewicht zwischen Management und Board zu schaffen und die Rechenschaft innerhalb des Boards sicherzustellen. Wenn eine Aufgabentrennung aus irgendeinem Grund nicht möglich ist, beispielsweise in einer unerwarteten Übergangsphase, sollte dies im Geschäftsbericht erklärt und begründet werden. In diesen Fällen sollte ein starker, erfahrener und unabhängiger Non-Executive als leitendes unabhängiges Boardmitglied ernannt werden.

Hauptamtliche Boardmitglieder (Executives)

Es ist wichtig, dass Vertreter der Geschäftsleitung an Sitzungen des Boards teilnehmen. Sie bereichern die Diskussion und sorgen dafür, dass die unabhängigen Boardmitglieder einen vollständigen Einblick in die Unternehmensabläufe bekommen.

In Ländern, wo dies üblich ist, ermutigen wir Unternehmen, neben dem CEO und dem Chief Financial Officer (CFO) weitere wichtige Vertreter der Geschäftsleitung ins Board zu berufen. Die Beteiligung anderer Manager sorgt nicht nur für zusätzliches Unternehmens-Know-how, sondern auch dafür, dass das Board bei Fragen zu Unternehmensprozessen und -strategien nicht ausschließlich auf den CEO angewiesen ist. Allerdings sollte die Zahl der hauptamtlichen Boardmitglieder nicht größer sein als die Zahl der unabhängigen nebenamtlichen Boardmitglieder.

Nebenamtliche Boardmitglieder (Non-Executives)

Wir führen eine angemessene Beurteilung der Zahl der Boardmandate einer Person durch und wollen sicherstellen, dass alle nebenamtlichen Boardmitglieder genug Zeit und Energie haben, um ihrer anspruchsvollen Aufgabe gerecht zu werden. Wie viele Boardmandate eine Person maximal haben sollte, richtet sich unter anderem nach Größe, Komplexität und Lage des Unternehmens, aber auch nach den anderen Verpflichtungen des Boardmitglieds und den Einschätzungen des Boards. Wir gehen davon aus, dass mehrere Boardmandate in großen Unternehmen selbst für jemanden, der keine weiteren Verpflichtungen hat, zu viel sein können. Das gilt insbesondere, wenn die Person Mitglied von Ausschüssen ist. Wer voll im Berufsleben steht, soll vernünftigerweise nicht in mehreren Boards sitzen. Bei großen und komplexen Unternehmen (vor allem aus den Industrieländern) stimmen wir gegebenenfalls gegen nebenamtliche Boardmitglieder, die mehr als fünf Boards angehören.

Anteil der nebenamtlichen Boardmitglieder

Durch die enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Board und leitenden Managern können auch schwierige Entscheidungen im besten Interesse der Aktionäre getroffen werden. Es ist wichtig, dass es genug unabhängige Non-Executives gibt, damit die Meinungsvielfalt im Board und in den Ausschüssen gewährleistet ist. Wir gehen davon aus, dass in allen Boards von Unternehmen im Streubesitz die Non-Executives in der Überzahl sind.

Bei Unternehmen, die von wenigen großen Aktionären kontrolliert werden, erwarten wir, dass die Boards mindestens zu einem Drittel aus völlig unabhängigen Mitgliedern bestehen.

Unabhängigkeit der nebenamtlichen Boardmitglieder

Die Unabhängigkeit der einzelnen Boardmitglieder ist wichtig, entscheidend ist aber die Ausgewogenheit des Boards. Wir werden dann für nicht unabhängige Boardmitglieder stimmen, wenn sie Fähigkeiten, Branchenkenntnisse oder andere Erfahrungen mitbringen, die ihre Mitgliedschaft im Board rechtfertigen, vor allem, wenn die Ausgewogenheit dadurch nicht gefährdet ist.

Unsere Kriterien für die Unabhängigkeit von Boardmitgliedern basieren auf einer Vielfalt von Standards, darunter die Grundsätze für Corporate Governance der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), länderspezifische Corporate-Governance-Kodizes, Börsenvorschriften und die Richtlinien des International Corporate Governance Network. Wir bevorzugen einen an Leitlinien orientierten Ansatz, weil es uns darauf ankommt, dass die Boardmitglieder in der Lage sind, im Interesse des Unternehmens und der Aktionäre zu handeln. Unternehmen sollten in Betracht ziehen, die Ergebnisse der Evaluierung des Boards in ihrem Corporate-Governance-Bericht oder in Hauptversammlungsunterlagen wiederzugeben und zu erklären, welchen Nutzen nicht unabhängige Boardmitglieder für das Board haben. Sie sollten:

- nicht vorher Mitglied der Geschäftsleitung gewesen sein. Wir sind kein Freund des „langsamen Rückzugs“ aus einem Unternehmen. Wenn eine Person allerdings im Unternehmen keine Führungsposition hatte, kann eine Ausnahme gemacht werden;
- kein enges Familienmitglied eines Beraters, Boardmitglieds oder einer Führungskraft sein;
- keinen Vorsitz in einem Boardausschuss führen, wenn sie so lange ein Boardmandat innehatten, dass ihre unabhängige Urteilskraft beeinträchtigt werden könnte;
- keine Überkreuz-Mandate haben (Cross Directorship) oder mit anderen Boardmitgliedern eng verbunden sein (siehe auch „Personelle Verflechtungen von Boards“ weiter unten);
- kein Hauptanteileigner oder Vertreter einer Interessengruppe sein, also auch kein Regierungsbeamter, wenn sich das Unternehmen im Staatsbesitz befindet und kein Vertreter eines verbundenen Unternehmens;
- nicht in erheblichem Umfang finanziell am Unternehmen interessiert sein, wie es beispielsweise Unternehmensberater, wichtige Zulieferer oder Kunden sind;
- keinen Anspruch auf Zahlungen haben, die sich nach der Unternehmensleistung richten, keine Aktienoptionen besitzen, keinen Pensionsanspruch haben und nicht aufgrund ihrer Mitgliedschaft von größeren Spenden an Wohltätigkeitsorganisationen profitieren;
- kein Boardmitglied in einem Unternehmen sein, das in einer eng verbundenen Branche aktiv ist, um potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden.

Personelle Verflechtungen von Boards

Wir versuchen sicherzustellen, dass die Boardmitglieder nicht nur von den Unternehmen unabhängig sind, sondern auch von den übrigen Boardmitgliedern. Wir erwarten von Unternehmen, dass sie personelle Verflechtungen von Boards offenlegen und erklären, wie die Unabhängigkeit zweier Boardmitglieder gewährleistet ist, die beide gleichzeitig Mitglieder von mehr als einem Board sind.²

Lange Boardzugehörigkeit und Unabhängigkeit

Eine sehr lange Boardzugehörigkeit gefährdet die Unabhängigkeit eines Boardmitglieds, weil es möglicherweise das Management nach einer Weile zu gut kennt und an vielen strategischen Entscheidungen der Vergangenheit beteiligt war. Unabhängigkeit ist entscheidend, damit die Aktionäre im Board angemessen vertreten werden. Nach einer bestimmten Zeit sollten Boardmitglieder nicht mehr als vollständig unabhängig betrachtet werden und möglichst auch nicht mehr in Gremien wie dem Prüfungsausschuss vertreten sein, wo Unabhängigkeit besonders wichtig ist.

Wir wissen, dass ein Boardmitglied nicht nach einer bestimmten Zeit automatisch seine Unabhängigkeit verliert. Dennoch orientieren wir uns in puncto Unabhängigkeit an den aufsichtsrechtlichen Anforderungen des jeweiligen Landes (soweit vorhanden). In Nordamerika prüfen wir bei der Ausgewogenheit von Boards, ob die durchschnittliche Amtszeit erheblich über dem Landesdurchschnitt liegt.

Wenn keine angemessene Unabhängigkeit besteht, prüfen wir, ob wir die Wiederwahl langjähriger Boardmitglieder unterstützen sollen.

Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter im Board

In einigen Ländern gibt es Vorschriften über den Arbeitnehmeranteil am Board, aber wir halten die Arbeitnehmervertreter nicht für vollständig unabhängig. Deshalb erwarten wir, dass Unternehmen aus Ländern mit entsprechenden Mitbestimmungsrechten (der Prozess zur Wahl der Arbeitnehmervertreter im Board durch die Mitarbeiter) oder einer gesetzlichen Arbeitnehmerbeteiligung sicherstellen, dass im Board und seinen Ausschüssen genügend wirkliche unabhängige Mitglieder vertreten sind.

Kompetenz, Objektivität und Neuwahl von Mitgliedern

Vielfalt (Diversität), Kompetenzen und Sichtweisen

Für die Qualität des Boards und der Unternehmensstrategie ist eine sinnvolle und ausreichende Mischung aus Fähigkeiten und Sichtweisen entscheidend. Unternehmen sollten deshalb versuchen, den Kreis der möglichen Kandidaten für Board und Geschäftsleitung auszuweiten, um die beste Kombination aus Fähigkeiten und Erfahrung zu gewährleisten.

Wichtigstes Auswahlkriterium für ein Boardmitglied sollte seine Fähigkeit sein, die langfristige Performance des Unternehmens zu kontrollieren und zu verbessern. Die Boardmitglieder sollten die angemessene Mischung aus Fähigkeiten und Erfahrung mitbringen und möglichst unterschiedlich sein – und zwar im Hinblick auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Nationalität, beruflichen Hintergrund und andere relevante Faktoren, die zu einer optimalen Leistung des Boards beitragen können. Boards können nicht über Nacht ausgetauscht werden, doch erwarten

² Solche Verflechtungen können dann problematisch sein, wenn die beiden Boardmitglieder unterschiedliche Machtpositionen haben.

wir, dass Vielfalt Teil der Unternehmensgrundsätze ist. Wir begrüßen die Veröffentlichung von Diversitätszielen durch das Board und eine Berichterstattung darüber, inwieweit diese Ziele erreicht wurden. Falls keine diesbezügliche Berichterstattung vorhanden ist und kein angemessenes Diversitätsniveau in puncto Geschlecht und ethnische Diversität erreicht wird, stimmen wir üblicherweise gegen die Wiederwahl von Vorsitzenden des Nominierungsausschusses oder anderen relevanten Boardmitgliedern.

Die Wiederwahl von Boardmitgliedern

Um Offenheit und eine kritische Sichtweise sicherzustellen, sollte das Board kontinuierlich erneuert werden. Deshalb sollten sich alle Boardmitglieder regelmäßig zur Wahl stellen. Wir würden es begrüßen, wenn sich alle Boardmitglieder jährlich zur Wahl stellen. Dies würde die Rechenschaftspflicht des Boards gegenüber den Aktionären stärken. Das Mindeste ist aber eine jährliche Wahl des Chairman des Boards sowie der Vorsitzenden von Prüfungs-, Vergütungs- und Nominierungsausschuss, sodass Personen, die wichtige Positionen besetzen, stärker in die Pflicht genommen werden. Nach unserer Auffassung sollte sich jedes Jahr mindestens ein Drittel der Boardmitglieder zur Wahl stellen.

Die Auswahl der Boardmitglieder

Wir sind der festen Überzeugung, dass ein Nominierungsausschuss, der mehrheitlich aus unabhängigen Non-Executives besteht, am besten geeignet ist, passende Kandidaten für das Board vorzuschlagen. Aktionäre sollten nur dann Kandidaten vorschlagen, wenn es eindeutige Beweise für eine ineffiziente Kontrolle durch das Board gibt und man nicht bereit ist, das Problem zu lösen, oder wenn sich die Aktionäre durch Stimmenkumulation oder ähnliche Regeln direkt einbringen können. Wir erwarten von den Unternehmen, dass sie nur einen Kandidaten für jede verfügbare Position vorschlagen, weil dies zeigt, dass man sich über den Nutzen der jeweiligen Person für das Board im Klaren ist. Wir ermutigen Unternehmen, die Qualifikation, Erfahrung und Fähigkeiten des Kandidaten zu nennen, die für das Board von besonderer Relevanz und Bedeutung sind, um die Unternehmensstrategie zu kontrollieren.

Ausgewogenheit

Wir stimmen ggf. gegen die Vorschläge des Vorsitzenden oder der Mitglieder des Nominierungsausschusses, wenn diese keine entsprechend ausgewogenen und unabhängigen Vorschläge präsentieren. Hinweise darauf sind: das blinde Vertrauen auf langjährige Boardmitglieder oder auf Boardmitglieder aus verbundenen Unternehmen und mangelnde Vielfalt in Bezug auf Geschlecht, ethnische Herkunft oder Nationalität, sodass Art, Umfang und Visionen des Unternehmens nicht angemessen widerspiegelt werden.

Effiziente Boards

Größe des Boards

Bei dualistischen Boards sollte keines der beiden Gremien (wie Aufsichtsrat und Vorstand) sehr groß sein: Wir halten fünf bis zehn Mitglieder für angemessen. Ein monistisches Board sollte zwischen 5 und 15 Mitglieder haben. Wenn ein Board zu groß ist und das Unternehmen nicht bereit ist, die Größe zu verringern, lehnen wir gegebenenfalls den Vorsitzenden des Personal- oder Governance-Ausschusses ab, wenn nicht eine nachvollziehbare Erklärung geliefert wird, warum das Unternehmen ein so großes Board benötigt.

Dualistische Boards

Für uns spielt es keine Rolle, ob das Board dualistisch oder monistisch ist. Wir wissen, dass dualistische Boards in vielen Ländern üblich sind. Zugleich ist uns bewusst, dass es Kommunikationsprobleme zwischen Management und Aufsichtsinstanz geben kann. Wenn das Board aus zwei oder mehr Gremien besteht, sollte das Unternehmen einen funktionierenden Prozess haben, der eine gute Zusammenarbeit der Gremien sicherstellt, und erklären können, wie der Prozess abläuft. Dabei sollte gewährleistet sein, dass alle Personen so effizient wie möglich eingesetzt werden, damit das Unternehmen von den individuellen Fertigkeiten und Erfahrungen der Boardmitglieder profitieren kann.

Beurteilung des Boards

Die Beurteilung des Boards ist ein wichtiges Mittel zur Verbesserung der Leistung des Boards. In allen Boards sollte es einen Prozess zur Beurteilung des gesamten Boards, seiner Ausschüsse, der Beiträge der einzelnen Mitglieder, der effizienten Zusammenarbeit zwischen Board und Unternehmensmanagement und der verbesserungswürdigen Bereiche sowie des Verhaltens und der Kultur des Boards insgesamt geben. Der Personal- oder der Governanceausschuss kann den Beurteilungsprozess leiten und sollte den Aktionären die Ergebnisse vorstellen und die Bereiche nennen, die noch einer Verbesserung bedürfen.

Um die Beurteilung zu vereinfachen, ist es sinnvoll, dass sich große oder systemrelevante Unternehmen regelmäßig (üblicherweise alle drei Jahre) professioneller, unabhängiger Unterstützung bedienen.

Sitzungen des Boards und Anwesenheit der Boardmitglieder

Um eine effiziente Kontrolle des Unternehmens zu gewährleisten, sollte sich das Board regelmäßig treffen. Wir halten sechs Sitzungen pro Jahr für das Minimum – häufig sind mehr Treffen nötig.

Wir erwarten auch, dass die Boardmitglieder an den Jahreshauptversammlungen teilnehmen, um die Kommunikation mit den Aktionären zu fördern. Das Unternehmen sollte die

Anwesenheitsstatistik der einzelnen Boardmitglieder und den Prozess, nach dem die Aktionäre direkt mit dem Board kommunizieren können, in seinem Bericht zum Jahresabschluss veröffentlichen. Wir behalten uns vor, gegen Boardmitglieder zu stimmen, die nur selten an Sitzungen teilnehmen, und Boards abzulehnen, die keine Bereitschaft zum Gespräch mit den Aktionären zeigen.

Treffen, an denen ausschließlich Non-Executives teilnehmen

Non-Executive-Boardmitglieder sollten sich regelmäßig und bei Bedarf treffen, ohne dass die Executives anwesend sind. Außerdem sollten sie mindestens einmal im Jahr zu einer offenen Diskussion, unabhängig vom Tagesgeschäft, zusammenkommen. Idealerweise sollte ein erfahrenes Boardmitglied, etwa der Lead Independent Director, die Sitzung leiten. Es spricht auch nichts gegen die Anwesenheit des Chairman, sofern er ein Non-Executive ist. Im Falle eines dualistischen Boards sollte sich der Aufsichtsrat regelmäßig mit Führungskräften aus dem Unternehmen treffen, um das Risiko möglichst gering zu halten, dass die Aufsichtsräte den Kontakt zum Tagesgeschäft verlieren.

Weiterbildung und Mentoring

Alle Boardmitglieder sollten nach ihrer Ernennung angemessene Weiterbildung erhalten und idealerweise einen Mentor des Boards zugewiesen bekommen. Mentoren sind üblicherweise Boardmitglieder mit einiger oder langjähriger Erfahrung, die neue Mitglieder ad hoc unterstützen und über Zusammenhänge informieren.

Alle Boardmitglieder sollten regelmäßig Gelegenheit haben, an Konferenzen, Weiterbildungsveranstaltungen oder Webinaren teilzunehmen, um ihre Qualifikation zu verbessern und relevant zu bleiben. Ein solches Angebot kann das Ergebnis der Evaluierung des Boards oder ein Anliegen von Boardmitgliedern oder dem Management sein. Wir halten Unternehmen dazu an, regelmäßige Weiterbildungspläne für Boardmitglieder zu entwickeln, die auch Weiterbildungen zu wichtigen ökologischen, sozialen und Corporate-Governance-Themen (ESG-Themen) berücksichtigen.

Kommunikation und Rechenschaft

Das Board sollte sich den Aktionären aktiv und regelmäßig als Gesprächspartner zur Verfügung stellen. Dazu sollte es ein erfahrenes oder leitendes unabhängiges Boardmitglied zum Verbindungsmann für wichtige Stakeholder ernennen. Besonders wichtig ist dies bei Unternehmen mit Personalunion von CEO und Chairman, aber auch dann, wenn der Vorsitzende Mitglied der Geschäftsführung oder bei seiner Berufung nicht unabhängig war.

Non-Executives sollten in der Lage sein, die Strategie und Performance sowie Risiko, Kapitalstruktur, Unternehmensabläufe und die Kontrolle unternehmensspezifischer ökologischer und sozialer Themen zu erörtern.

3 Die Ausschüsse

Wir ermutigen Unternehmen, darauf zu achten, dass der Prüfungs- und der Vergütungsausschuss vollkommen unabhängig sind und der Nominierungsausschuss überwiegend aus unabhängigen Boardmitgliedern besteht. Alle Ausschüsse sollen den Aktionären einmal im Jahr über ihre Aktivitäten berichten (siehe dazu auch das Kapitel „Berichterstattung“ weiter unten).

Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss ist ein wichtiger Schutzmechanismus für Aktionäre und andere Stakeholder, die sich auf die Integrität des Jahresabschlusses verlassen, weil er die Grundlage für ihr Investment in das Unternehmen bildet.

Der Prüfungsausschuss sollte aus mindestens drei unabhängigen Non-Executives bestehen. Mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses sollte aktuelle und einschlägige Finanz-, Buchhaltungs- oder Wirtschaftsprüfungserfahrung haben; alle sollten Verständnis für finanzielle Zusammenhänge mitbringen. Der Ausschuss sollte Effizienz, Unabhängigkeit, Qualifikation, Expertise und Leistungsfähigkeit des externen Prüfers (sowie die Qualität der Prüfung) beurteilen und den Prüfprozess sowie die Veröffentlichung der Bilanz kontrollieren.

Ein weiterer Verantwortungsbereich des Prüfungsausschusses ist die Überwachung und Genehmigung von Transaktionen mit verbundenen Unternehmen oder Personen, die nicht zu Lasten von Minderheitsaktionären gehen dürfen.

Zu den Aufgaben des Prüfungsausschusses zählt auch die Veröffentlichung des jährlichen Prüfberichts. Er ist von entscheidender Bedeutung, damit die Investoren die Gesamtlage des Unternehmens beurteilen können (siehe auch „Berichterstattung“ weiter unten). Der Prüfbericht sollte aussagekräftig sein und angemessen über die Arbeit des Ausschusses und die Schwerpunkte der Prüfung berichten. Falls die Bilanz erheblich korrigiert wurde oder die internen Kontrollen erhebliche Schwächen aufweisen, stimmen wir gegebenenfalls gegen die Neuwahl jener Mitglieder des Prüfungsausschusses, bei denen wir der Meinung sind, dass sie ihrer Pflicht gegenüber den Aktionären nicht nachgekommen sind. Außerdem lehnen wir sie gegebenenfalls auch ab, wenn sie zur Wahl von Boards anderer Unternehmen nominiert werden.

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss ist für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Managements und der Führungskräfte des Unternehmens zuständig und sollte hierbei mit der Personalabteilung des Unternehmens zusammenarbeiten. Ziel ist eine unternehmensweit stimmige und effiziente Vergütungsstrategie. Wir halten es für das Beste, wenn der Vergütungsausschuss ausschließlich aus unabhängigen Non-Executives besteht. Wir halten Vergütungsausschüsse dazu an, mit Investoren direkt Kontakt aufzunehmen, um deren Meinung zur Ermittlung einer angemessenen Vergütung zu hören (vgl. auch weiter unten Abschnitt 4: „Vergütung“).

Der Vergütungsausschuss muss sich mit anderen Boardmitgliedern beraten, damit die Vergütungspakete den strategischen Zielen und den angestrebten Unternehmensrisiken entsprechen. Insbesondere sollte der Ausschuss gemeinsam mit dem Board und anderen Ausschüssen festlegen, welcher Teil des Gewinns als Erfolgsprämie an die Mitarbeiter ausgezahlt wird, was als Dividenden an die Aktionäre ausgeschüttet werden soll und wie viel für Investitionen im Unternehmen zu verbleiben hat.

Zu den treuhänderischen Pflichten des Ausschusses gehört außerdem, sicherzustellen, dass der Gewinnanteil, der an das Management geht, fair und angemessen ist. Schließlich sollte sich der Ausschuss auch mit den Gehältern und Vergütungen anderer Unternehmensangehöriger befassen, damit das Management die richtigen strategischen Prioritäten verfolgt – vor allem, um die Aktionärerträge zu steigern.

Bei großen Bedenken wegen Entscheidungen des Ausschusses oder wenn wir feststellen, dass bereits früher genannte Kritik zu Vergütungsleitlinien und -standards nicht berücksichtigt wurde, stimmen wir gegebenenfalls gegen Vorsitzende und/oder Mitglieder des Vergütungsausschusses.

Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss trägt die Gesamtverantwortung für die Ernennung sämtlicher Boardmitglieder und Mitglieder des Managements. Üblicherweise sollte der Ausschuss aus unabhängigen Non-Executives und dem Chairman des Boards bestehen und sich fallweise von Mitgliedern des Managements beraten lassen. Obwohl wir einen vollständig unabhängigen

Ausschuss bevorzugen, wissen wir auch, wie sinnvoll es manchmal ist, dass ein nicht-unabhängiges Mitglied oder ein großer Aktionär dem Ausschuss angehört.

Corporate-Governance-Ausschuss

Wir akzeptieren, dass Unternehmen entscheiden, ob der Nominierungsausschuss oder ein spezieller Corporate-Governance- Ausschuss für Corporate-Governance-Grundsätze und -Prozesse verantwortlich ist. Unabhängig von der Struktur sollte der Ausschuss die Entwicklung aufsichtsrechtlicher und branchenüblicher Standards beobachten. Zudem sollte er danach streben, höchste internationale Standards einzuhalten und sich mit Aktionären beraten, um zu erfahren, was die Anleger erwarten.

Ausschuss für Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit

Wir halten Ausschüsse für Unternehmensverantwortung, Ethik oder Nachhaltigkeit für sehr wünschenswert für das Risikomanagement. Für große Unternehmen mit erheblichen ESG-Risiken sind solche Ausschüsse unerlässlich, um den Shareholder Value zu schützen und das Reputationsrisiko zu steuern.

Unternehmensethik

Das Board sollte entweder über einen Ausschuss (z.B. den Prüfungsausschuss) oder selbst unbedingt die internen Ethiksysteme, -standards und -kontrollen prüfen.

4 Vergütung

Die Höhe der Vergütung und andere Anreize sollten so gestaltet sein, dass sie die nachhaltige, langfristige Wertschöpfung fördern. Das Vergütungspaket sollte die Arbeit und den Beitrag des Managements zum Erfolg des Unternehmens honorieren. Keine Führungskraft sollte an der Festsetzung ihrer eigenen Vergütung beteiligt sein. Da die Vergütungen weltweit immer weiter steigen, erwarten wir eine sorgfältige Auswahl der Beurteilungsmaßstäbe, eine plausible Begründung für ihre Wahl und die umfassende Offenlegung der Leistungsziele sowie Informationen darüber, inwieweit sie erreicht wurden. Außerdem erwarten wir, dass die Grundgehälter gut begründet sind. Ein wesentlicher Teil der Gesamtvergütung sollte variabel sein und von hohen Leistungszielen abhängen. Wir haben keine über die unten genannten Grundsätze hinausgehenden Richtlinien für das Vergütungsniveau.

Höhe der Vergütung

Wir erwarten, dass die Boards bei der Festlegung der Vergütungen Verständnis für die Ansichten und Erwartungen von Aktionären und anderen wichtigen Interessengruppen wie etwa Arbeitnehmern aufbringen und sensibel mit dem Thema umgehen.

Abhängigkeit von Strategie und Risiko

Wir erwarten von Unternehmen, dass die Vergütungen zur Gesamtstrategie passen. Leistungsindikatoren sollten sich auf die offizielle Unternehmensstrategie und Risikobereitschaft beziehen. Die Ziele sollten so festgelegt werden, dass die Interessen der Manager denen der langfristigen Aktionäre entsprechen. Es soll keine Anreize geben, hohe Kurzfristrisiken einzugehen, die der langfristigen Performance nachhaltig schaden könnten. Wir empfehlen, Bonuszuteilungen von der Erreichung risikobezogener Voraussetzungen abhängig zu machen – um sicherzustellen, dass keine unangemessenen Erfolgsprämien gezahlt werden, falls sich die finanzielle Lage oder Kreditqualität des Unternehmens verschlechtert.

Offenlegung

Wir erwarten eine hinreichend detaillierte Offenlegung der Vergütungspakete von Board und Management (siehe „Bericht des Vergütungsausschusses“ weiter unten). Der Vergütungsbericht sollte nicht einfach als eine Pflichtaufgabe betrachtet werden, sondern die Anleger besser über die Praxis, Prozesse und Ziele des Ausschusses informieren.

Nach der Bonusverteilung sollte ein Unternehmen im Vergütungsbericht eine aussagekräftige Analyse veröffentlichen,

die beschreibt, inwieweit die relevanten Leistungsziele erreicht wurden. Der Vergütungsbericht sollte klar formuliert sein und Auskunft über die steuerlichen Auswirkungen für das Unternehmen geben.

Wir erwarten, dass zumindest die Vergütung aller Boardmitglieder, ob Non-Executive und Executive, einzeln genannt wird. Eine Offenlegung der Vergütung von Personen unterhalb der Vorstandsebene, die einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten, muss nicht einzeln erfolgen.

Verträge mit Führungskräften und Renten

Wir sind der Meinung, dass Unternehmen vor der Unterzeichnung eines Anstellungsvertrags über die Höhe der Abfindungssumme im Falle einer unzureichenden Leistung und die Voraussetzungen für eine solche Abfindung nachdenken sollen. Wir halten Unternehmen an, mit Führungskräften, die kündigen, um eine andere Stelle anzunehmen, über die Höhe und Länge der Gehaltsfortzahlung zu verhandeln. Die Zahlung höherer Abfindungen sollte unserer Meinung nach den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt werden.

Aktienprogramme / Aktienbeteiligungsprogramme

Wir sind überzeugt, dass im Zusammenhang mit der Emission oder möglichen Emission von Aktien für Aktienbeteiligungsprogramme (auch bekannt als aktienbasierte Vergütungsprogramme) strenge Richtlinien eingehalten werden sollen. Das gilt sowohl für ihren Anteil an der Marktkapitalisierung des Unternehmens insgesamt als auch für die jährliche Quote. Damit wir umfangreiche Aktienprogramme akzeptieren, müssen die finanziellen Vorteile größer sein als der Verwässerungseffekt. Wenn es dem Unternehmen an Transparenz bei den Einzelheiten solcher Aktienpakete mangelt, werden wir uns ggf. enthalten oder gegen sie stimmen.

Aktien als Teil der leistungsabhängigen Vergütung

Wir unterstützen das Prinzip, Führungskräfte mit Aktien zu motivieren und ihre Leistung zu honorieren.

Die Leistungsziele, die für eine leistungsabhängige Vergütung in Form von Aktien erreicht werden müssen, sollten klar definiert und hochgesteckt sein. Wir meinen, dass der Vergütungsausschuss am besten geeignet ist, um zu entscheiden, welche Performancekennzahlen die langfristige Unternehmensstrategie am besten widerspiegeln. Dennoch sollte das gesamte Vergütungspaket auf einer Reihe unterschiedlicher Leistungsziele basieren und sich nicht zu stark auf eine einzige Kennzahl konzentrieren.

Wir erwarten üblicherweise, dass sich die Vergütungspakete von Führungskräften nach einer ausgewogenen Mischung aus finanziellen, operativen und relativen Leistungszielen richten sollten. Wir sind der festen Überzeugung, dass außergewöhnliche Leistungen über einen längeren Zeitraum hinweg auch eine außergewöhnliche Vergütung verdienen. Wir sind ein Gegner von Nachbesserungen und behalten uns vor, gegen Vergütungspläne zu stimmen, bei denen der Vergütungsausschuss in eigenem Ermessen die von den Aktionären genehmigten Leistungsziele im Nachhinein verringert hat.

Wir lehnen einmalige Aktienprämien nicht grundsätzlich ab, wenn das Unternehmen sie gut begründen kann. Allerdings werfen häufige außerordentliche Prämien die Frage nach der Angemessenheit der Vergütungsstruktur insgesamt und der Effizienz der Nachfolgeplanung auf. Besonders aufmerksam prüfen wir Aktienpakete, die als Willkommens- oder Bleibprämien gewährt werden, insbesondere, wenn sie nicht mit aussagekräftigen Leistungszielen verbunden sind.

Wir halten Unternehmen an, ökologische und soziale Aspekte bei der Zahlung von Boni zu berücksichtigen, wenn diese Faktoren einen erheblichen Einfluss auf die Aktionärserträge haben. Wir erwarten, dass gesagt wird, wie das Unternehmen solche Faktoren identifiziert, und wünschen Erklärungen dafür, warum diese Faktoren für wichtig gehalten werden.

Haltedauern, Sperrfristen, Gehaltsabschläge und Rückforderung von Vergütungsbestandteilen

Bonuszahlungen und langfristige Anreizprogramme auf Aktienbasis sollten so ausgestaltet sein, dass ein langfristiger Anstieg des Shareholder Value honoriert wird. Sie sollten Sperrfristen enthalten. Wir halten Unternehmen dazu an, einen Teil der kurzfristigen Boni in Form von Nachzugsaktien auszuzahlen. Langfristige Anreizpläne sollten vollständig aktienbasiert sein; und die Aktien sollten nicht schon nach drei, sondern nach fünf Jahren oder noch später verkauft werden dürfen. Zudem sollen die Unternehmen längere Haltedauern ab der Ausübbarkeit fordern. Der Vergütungsausschuss sollte das Recht haben, performanceabhängige Vergütungsbestandteile vor Ablauf der Sperrfrist ganz oder teilweise zurückzuhalten, wenn dies angemessen scheint. Außerdem sollte er bereits gezahlte Vergütungsteile zurückfordern können – beispielsweise, wenn sich nach einer erheblichen Korrektur der Bilanz zeigt, dass die Vergütung auf fehlerhaften Zahlen beruhte oder wenn die Langfristigergebnisse einer bestimmten Unternehmensstrategie zu einer erheblichen Vernichtung von Shareholder Value führten.

Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen

Umfangreiche Mitarbeiterbeteiligungen am Unternehmen können günstig für den Shareholder Value sein, weil sie die Interessengleichheit fördern. Sie sollten allerdings nicht als Maßnahmen gegen mögliche Übernahmen eingesetzt werden und unter die Richtlinien zur Verwässerung des Aktienkapitals fallen.

5 Revision, Risiken und Kontrolle

Wir empfehlen, dass sich die unabhängigen Mitglieder des Prüfungsausschusses regelmäßig mit den Buchprüfern des Unternehmens ohne Anwesenheit der Geschäftsleitung treffen. Dies kann zu einem besseren Informationsaustausch zwischen den Prüfern und dem Board führen.

Ernennung der Prüfer

Die Leistung der Prüfer und ihre Auswahl sollten regelmäßig überprüft werden. Wenn das Unternehmen bereits längere Zeit mit dem gleichen Unternehmensprüfer zusammenarbeitet, sollte der leitende Prüfer regelmäßig gewechselt werden. Wir halten einen systematischen Wechsel der Prüfungsgesellschaft grundsätzlich für wünschenswert und im besten Interesse der Aktionäre.

Die Qualität der Prüfung sollte das wichtigste Auswahlkriterium sein. Wir erwarten, dass Aktionäre Gelegenheit erhalten, über Ernennung und Kosten von Prüfern abzustimmen.

Haftung des Unternehmensprüfers

Wir wissen, dass die Solidarhaftung für Wirtschaftsprüfungsgesellschaften ein unverhältnismäßig großes Risiko bedeuten kann. Dennoch unterstützen wir nur in besonderen Fällen die Einschränkung der Haftung des Unternehmensprüfers, beispielsweise wenn das Risiko einer existenzbedrohenden und unverhältnismäßig großen Forderung besteht.

Gebühren, die dem Unternehmensprüfer zusätzlich zu den Prüfgebühren zufließen

Wenn Prüfungsgesellschaften neben ihren Prüfungsaufgaben das Unternehmen auch beraten, so sollte dies offengelegt werden. Der Prüfungsausschuss sollte dann überprüfen, ob das Risiko besteht, dass ein Unternehmen an Objektivität verliert. Umfang, Art und Bewerbungsprozess für über die Prüfaufgaben hinausgehende Tätigkeiten sollten vom Prüfungsausschuss

überwacht werden. Der Ausschuss soll berichten, inwieweit er hier aktiv geworden ist. Falls für diese Leistungen länger als ein Jahr erhebliche Kosten anfallen, behalten wir uns vor, auf der Hauptversammlung gegen die Bezahlung oder die Bestätigung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zu stimmen.

Geschäfte mit verbundenen Unternehmen und Personen

Viele Unternehmen machen in großem Umfang Geschäfte mit verbundenen Unternehmen und Personen. Für Aktionäre ist dies ein wichtiges Risiko. Ein geringeres Risiko besteht in Unternehmen mit vollkommen unabhängigen Prüfungsausschüssen, die sicherstellen, dass derartige Transaktionen zu Marktpreisen durchgeführt werden. Wir halten Unternehmen gezielt an, einen solchen Ausschuss zu gründen und vor der Durchführung von großen Transaktionen mit verbundenen Unternehmen oder Personen die Zustimmung der Aktionäre einzuholen.

Bei anhaltenden Bedenken empfehlen wir, dass jedes Unternehmen alle Aktienbeteiligungen der Hauptaktionäre sowie sämtliche von ihnen gehaltenen Anteile an anderen Unternehmen oder Anlagevehikeln offenlegt, die ein wesentliches Eigeninteresse am Unternehmen haben könnten.

Risikomanagement

Das Board als Ganzes ist dafür verantwortlich, einen Risikorahmen für das Unternehmen zu definieren. Dies geschieht unter Berücksichtigung der Strategie und der einzelnen Geschäftsfelder. Außerdem ist es Aufgabe des Boards, regelmäßig zu überprüfen, inwieweit das Unternehmen diesen Risikorahmen einhält. Dabei sollten finanzielle und operative Risiken sowie mögliche Imageschäden für das Unternehmen und seine Performance berücksichtigt werden. Dazu zählen auch wesentliche ESG- und ethische Risiken.

Je nach Größe und Komplexität des Unternehmens kann auch ein eigenständiger Risikoausschuss angeraten sein.

6 Aktionärsrechte

Art und Umfang der Aktionärsrechte unterscheiden sich von Land zu Land, und viele diesbezügliche Aspekte unserer Erwartungen werden in anderen Abschnitten dieser Richtlinien erwähnt. Einige sollten jedoch direkt angesprochen werden:

Zusammenarbeit mit Aktionären

In Würdigung dessen, dass Unternehmen und Aktionäre die gleichen Ziele verfolgen, sollten Board und Geschäftsleitung bereit sein, wenn möglich, mit Aktionären zu sprechen. Sie sollten auch darauf achten, dass wichtige Informationen (unter Beachtung der internen Informationswege) weitergegeben werden und konstruktiv auf Fragen der Aktionäre reagiert wird.

Bei Treffen mit Investoren sollten Unternehmen darauf vorbereitet sein, wichtige ESG-Themen zu erörtern.

Ausgabe von Aktien

Wir akzeptieren, dass Unternehmen das Recht auf eine Kapitalerhöhung durch Ausgabe neuer Aktien haben. Dennoch sollten nur so viele Aktien emittiert werden, wie nötig sind, um den Geschäftsablauf zu gewährleisten und die Unternehmensstrategie voranzubringen. Wir stimmen gegen Anträge auf Erhöhung des Stammkapitals, wenn diese Erhöhung mehr als die Hälfte des bestehenden Aktienkapitals umfasst, es sei denn, für eine solche Entscheidung wurden überzeugende Gründe genannt – wenn man also beispielsweise eine strategisch bedeutsame Übernahme abschließen möchte oder ein notwendiger Aktien-Split ansteht.

Bezugsrechte

Aus unserer Sicht müssen Altaktionäre ein Bezugsrecht haben. Wir meinen, dass Aktien zur Barkapitalerhöhung oder für aktienbasierte Vergütungsprogramme nur mit Zustimmung der Aktionäre emittiert werden sollen. Außerdem soll der Anteil dieser Aktien am Aktienkapital einen bestimmten Wert nicht überschreiten. Auch die Handelsumsätze sollten berücksichtigt werden.

Aktienrückkäufe

Wir erwarten, dass Unternehmen dann eigene Aktien zurückkaufen, wenn dies von Vorteil für das Unternehmen und seine Aktionäre ist.

Das Recht auf Aktienrückkauf sollte von der Zustimmung der Aktionäre abhängen, die auf ein Jahr beschränkt sein sollte.

Von wenigen großen Aktionären kontrollierte Unternehmen und Aktien mit unterschiedlichen Stimmrechten

Wir bevorzugen Kapitalstrukturen, bei denen alle Aktien gleiches Stimmrecht haben. Anträge auf die Ausgabe von Aktien mit eingeschränkten oder erweiterten Stimmrechten lehnen wir ab.

In Ländern, in denen solche Strukturen Tradition haben, sollte die Struktur transparent offengelegt werden. Bei Unternehmen, die von wenigen großen Aktionären kontrolliert werden, werden wir bei jedem Antrag auf Ausgabe von Aktien mit erweiterten Stimmrechten die Begründung prüfen und darauf achten, inwieweit die Interessen der Minderheitsaktionäre gewahrt bleiben.

Wir unterstützen das Prinzip „Eine Aktie – eine Stimme“ und ermutigen Unternehmen, allmählich zu einer Struktur mit gleichen Stimmrechten überzugehen oder eine solche beizubehalten. Bei unterschiedlichen Stimmrechten drängen wir darauf, klar und umfassend offenzulegen, bis wann diese Regelungen auslaufen sollen (Auslaufklauseln).

Stimmrechtsbegrenzungen

Wir lehnen Stimmrechtsbegrenzungen grundsätzlich ab und sind der Überzeugung, dass alle Aktien volles Stimmrecht haben sollten, unabhängig davon, wie lange sie gehalten werden. Wir wissen aber auch, dass Stimmrechtsbegrenzungen in manchen Ländern weit verbreitet sind und kennen die Vorteile, die eine solche Praxis für Aktionäre haben kann, die für alle Aktien ihr volles Stimmrecht ausüben können. Deshalb erwarten wir, dass Unternehmen Stimmrechtsbegrenzungen zumindest offenlegen. Außerdem ermuntern wir sie, keine neuen Begrenzungen zu verabschieden und bestehende Begrenzungen nach und nach auslaufen zu lassen.

Fusionen, Übernahmen, Spin-offs und andere Änderungen der Unternehmensstruktur

Wir erwarten, dass Boards vor jeder Fusion oder Übernahme eingehende Sorgfaltsprüfungen durchführen und bei jeder Transaktion den Shareholder Value maximieren.

Wenn große Transaktionen nicht den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt werden, sollten die Unternehmen die Sichtweise von Hauptaktionären berücksichtigen (unter Beachtung aufsichtsrechtlicher Beschränkungen und der Leitlinien zu internen Informationswegen).

Bei der Beurteilung von Unternehmensaktivitäten betrachten wir auch ESG-Risiken, insbesondere, wenn das Unternehmen in einer kritischen Branche aktiv ist. Gleichzeitig erwarten wir, dass das Board eventuelle ESG- und ethische Risiken und -Verpflichtungen einer möglichen Geschäftsverbindung beurteilt. Das gilt auch für Zulieferer.

Giftpillen

In der Regel halten wir künstliche Maßnahmen zur Abwehr von Übernahmeplänen, sogenannte Giftpillen, für unangemessen und ineffizient – es sei denn, sie werden streng kontrolliert und nur für einen sehr begrenzten Zeitraum eingesetzt. Wir sind der Überzeugung, dass jegliche Kontrollmechanismen oder Giftpillen, mit denen sich das Management schützen und den Druck seitens des Marktes abwehren kann, nicht im Interesse der Aktionäre sind.

Pensionen und andere wichtige Unternehmensverpflichtungen

Unternehmen sollten sich wichtiger finanzieller Verpflichtungen bewusst sein und sie ihren Aktionären offenlegen. Dazu zählen beispielsweise Verpflichtungen, die durch nicht oder nicht ausreichend finanzierte Pensionszusagen entstehen. Über die Höhe der Verpflichtungen sollte ebenso berichtet werden wie über die Vorgehensweise bei einer Unterdeckung. Dazu zählt auch ein angemessener Zeitplan. Auch die grundsätzlichen Annahmen und Berechnungsmethoden sollten Teil des Berichts sein. Andere Verpflichtungen können sich beispielsweise aus bestimmten operativen oder ESG-Risiken für das Unternehmen ergeben.

Das Unternehmen sollte erläutern, wie diese Risiken gegebenenfalls zu Forderungen führen können.

Aktionärsanträge

Wir nehmen alle Aktionärsanträge ernst und stimmen so ab, wie es unserer Meinung nach im besten langfristigen wirtschaftlichen Interesse der Aktionäre ist. Beispielsweise werden wir üblicherweise Anträge unterstützen, die darauf abzielen, die Rechenschaftspflicht des Boards, die Vergütungsstandards sowie die ESG-Berichterstattung und Klimaszenarioanalyse zu verbessern – wenn diese Themen und die Vorschläge zur Umsetzung in unserem Sinne sind. Wenn Anlass zur Sorge besteht, unterstützen wir meist auch Aktionärsanträge, die Unternehmen anhalten, über die Umsetzung von ökologischen und sozialen Leitlinien und entsprechende Einschätzungen zu berichten. Dabei analysieren wir umfassend Daten und Informationen vom Unternehmen und von externen Quellen, berücksichtigen die Standards bei Vergleichsunternehmen und prüfen die Argumente des Antragstellers und des Unternehmens.

7 Berichterstattung

Die Berichterstattung der Unternehmen sollte aussagekräftig und transparent sein, sodass die Investoren ein klares Verständnis aller wichtigen und relevanten Sachverhalte entwickeln können. Der Geschäftsbericht sollte einen vollständigen Überblick über das Geschäftsmodell und die Strategie des Unternehmens geben und die wichtigsten Erfolgskennziffern enthalten, die erkennen lassen, wie sich das Geschäft gemessen an seinen Zielen entwickelt. Auch die wichtigsten (wesentlichen) Risiken und sämtliche Faktoren, die den zukünftigen Unternehmenserfolg beeinflussen können, sollten genannt werden. Dazu zählen auch alle wichtigen ESG- und unternehmensethischen Themen, wichtige Fortschritte und die Grundsätze des Rechnungswesens im Berichtszeitraum.

Für uns müssen Jahresabschlüsse in allen Ländern:

- **umfassend** sein: Die strategische Ausrichtung des Unternehmens sowie alle relevanten Themen, darunter wichtige aufsichtsrechtliche Änderungen und die wichtigsten ESG-Themen, sollten abgedeckt sein;
- **ausgewogen** sein: Sowohl günstige als auch ungünstige Aspekte eines Unternehmens sollen klar dargestellt werden;
- **transparent** sein: Die Texte sollen klar verständlich sein, und es soll einen Lagebericht geben, der den Investoren ermöglicht, zu verstehen, was zu den berichteten Zahlen geführt hat;
- **wichtige Leistungsindikatoren (KPIs) enthalten:** Faktoren, die den Erfolg des Unternehmens bestimmen und im Zeitablauf vergleichbar sind, sollen genannt und um detaillierte Informationen zu ihrer Berechnung ergänzt werden;
- **konsistent sein** und mit der übrigen Berichterstattung des Unternehmens übereinstimmen: Dazu zählen Vergütungs-, Corporate-Governance- und Nachhaltigkeitsberichte.

Boardmitglieder

Vor der Hauptversammlung sollten den Aktionären angemessene biografische Angaben zu den Boardmitgliedern zur Verfügung gestellt werden. Dazu zählen berufliche Qualifikationen, Berufserfahrung, Amtszeit sowie das Datum ihrer ersten Ernennung, der Grad ihrer Unabhängigkeit, ihre Mitgliedschaften in Ausschüssen und andere persönliche und berufliche Engagements, die Einfluss auf die Qualität ihrer Arbeit und auf ihre Unabhängigkeit haben können. Dazu zählen andere Boardmitgliedschaften, familiäre und soziale Bindungen sowie Verbindungen mit Tochter- und Schwesterunternehmen. Wir ermutigen Unternehmen, die Qualifikation, Erfahrung und Fähigkeiten des Kandidaten zu nennen, die für das

Board von besonderer Relevanz und Bedeutung sind, um die Unternehmensstrategie zu kontrollieren. Deshalb ist es wünschenswert, dass die Unterlagen, die für eine Ausübung bzw. Übertragung der Stimmrechte notwendig sind, und der Geschäftsbericht eine klare und knappe Matrix enthält, die Auskunft über die Fähigkeiten der Boardmitglieder gibt.

Bericht des Nominierungsausschusses

Der Ausschuss sollte jährlich über seine Aktivitäten berichten. Insbesondere sollte der Bericht eine ausführliche Darstellung des Prozesses enthalten, nach dem Executives und Non-Executives ausgewählt und ernannt werden. Dazu zählen auch die Prozesse, mit denen der Ausschuss eine angemessene Vielfalt der Perspektiven, Erfahrungen, ethnischer Herkunft und kulturellen Hintergründe sowie die Geschlechterdiversität der Boardmitglieder sicherstellt. Falls die Unabhängigkeit der Mitglieder angezweifelt werden könnte, sollte der Bericht eine ausführliche Stellungnahme zu diesem Thema enthalten. Darüber hinaus sollte der Bericht eine aussagekräftige Beschreibung des Prozesses zur Evaluierung des Boards sowie seiner regelmäßigen Abläufe und Ergebnisse enthalten, einschließlich der ermittelten Stärken und Chancen.

Bericht des Prüfungsausschusses

Der Prüfungsausschuss sollte über seine Aktivitäten im Berichtszeitraum berichten, insbesondere aber über jegliche Themen, die sich auf die Anwendung der Rechnungslegungsstandards und den Umfang der Prüfungen beziehen. Auch sollte er sich dazu äußern, wie die Unabhängigkeit der Prüfer sichergestellt und die über die Prüfaufgaben hinausgehenden Leistungen überwacht werden. Dabei ist insbesondere seine Einschätzung möglicher Folgen von Transaktionen mit verbundenen Unternehmen oder Personen für die Minderheitsaktionäre von Interesse. Jegliche Einschränkung des Bestätigungsvermerks und sämtliche im Bericht genannten Probleme bedürfen einer ausführlichen Erklärung.

Internes Kontrollsystem und Risikomanagement

Wenn der Prüfungsausschuss auch für das Risikomanagement verantwortlich ist, muss er auch darüber berichten, wie das Board die Unternehmensrisiken kontrolliert. Im Rahmen des Berichts des Prüfungsausschusses oder davon getrennt muss das Unternehmen über die Ergebnisse berichten und auf alle ermittelten (oder potenziellen) Schwächen der internen Kontrollen hinweisen. Außerdem muss dargelegt werden, wie das Board auf diese Schwächen reagieren will.

Bericht des Vergütungsausschusses

Wir erwarten, dass alle Unternehmen einen jährlichen Vergütungsbericht publizieren, der den internationalen Grundsätzen für eine gute Governance entspricht. Eine gute Berichterstattung enthält die allgemeinen Grundsätze, die Vergütungsstruktur und die Formeln zur Berechnung der Jahresgehälter sowie der kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile. Wir achten darauf, dass in Berichten des Vergütungsausschusses zwischen festen und variablen Bestandteilen unterschieden wird. Außerdem ist es wichtig, dass die Gesamtvergütung im Einklang mit einem langfristigen Anstieg des Shareholder Value steht. Der Vergütungsbericht muss spezielle langfristige Leistungsziele sowie die maximal mögliche Gesamtvergütung transparent darstellen.

Falls kurzfristige Ziele aus Geheimhaltungsgründen nicht veröffentlicht werden können, erwarten wir eine spätere Veröffentlichung dieser Ziele und Informationen darüber, inwieweit sie erreicht wurden.

Wir empfehlen außerdem, dass alle Unternehmen den Vergütungsbericht zur Abstimmung stellen und dass Mitglieder des Vergütungsausschusses vor der Jahreshauptversammlung mit ihren Aktionären das Gespräch über das Thema Vergütung suchen.

Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wir halten Unternehmen an, in ihren Jahresabschlüssen über alle wichtigen ESG-Risiken und -Chancen sowie ethische Aspekte und über ihren Umgang damit zu berichten. Ergänzt werden kann dies durch eine detailliertere Berichterstattung, beispielsweise in einem gesonderten Bericht zur sozialen Unternehmensverantwortung oder in einem Nachhaltigkeitsbericht.

Corporate-Governance-Kodex

Es sollte eine vollständige und eindeutige Stellungnahme im Hinblick auf die Anwendung der Vorgaben des nationalen Corporate-Governance-Kodex vorliegen. Die Umsetzung der Vorgaben sollte klar dargestellt werden, und Abweichungen sollten ausführlich erläutert werden.

Verhaltenskodizes

Unternehmen sollten einen Verhaltenskodex formuliert haben. Er sollte die Unternehmenswerte enthalten, ein ethisch einwandfreies Geschäftsverhalten fordern und kritische Compliance-Themen wie Antikorruptionsmaßnahmen behandeln.

Verlegung des Sitzes in ein Land mit niedrigeren Steuern oder Governance-Standards

Wir werden in der Regel dagegen stimmen, den Sitz des Unternehmens in einen Rechtsraum zu verlegen, der Aktionären weniger rechtlichen Schutz bietet und eine schwächere Governance zulässt – auch wenn eine solche Verlegung mit Steuerersparnissen verbunden wäre. Phantasievolle Steuerstrategien können selbst dann, wenn sie legal sind, erhebliche Reputations- und Geschäftsrisiken für ein Unternehmen bedeuten.

Wir erwarten, dass das Board einen umsichtigen und tragfähigen Umgang mit Steuerfragen sicherstellt. Deshalb erwarten wir einen Bericht darüber, wie das Board die Steuerpolitik in geeigneter Form kontrolliert. Investoren sollten so informiert werden, dass sie die Steuerpolitik und deren Risiken verstehen können.

Börsennotierungen

Unternehmen, die an einer Börse notiert sind, sollten die Regeln und Notierungsvorschriften dieser Börse einhalten.

Aktionärsanträge und Abstimmungsteilnahme

Aktionärsanträge sind ein Grundrecht von Aktionären und können viele verschiedene Themen betreffen. Wir halten Unternehmen an, einen konstruktiven Dialog mit Aktionären und anderen wichtigen Stakeholdern aufzunehmen. Wenn unser Versuch, Einfluss auf das Unternehmen zu nehmen, nicht erfolgreich ist, unterstützen wir Aktionäre, die ihr Recht nutzen, einen Antrag zu stellen, über den alle Investoren abstimmen können. In diesen Fällen sollte sich das Unternehmen respektvoll verhalten, indem es schnell und offen kommuniziert und den Prozess nicht behindert. Das Board sollte auf jeden zur Abstimmung gestellten Aktionärsantrag mit einer begründeten Antwort reagieren. Wir nehmen alle Aktionärsanträge ernst und stimmen so ab, wie es unserer Meinung nach im besten langfristigen wirtschaftlichen Interesse der Aktionäre ist. Wir befürworten Aktionärsanträge, die das Ziel haben, Boardmitglieder vorschlagen und abberufen sowie in Vergütungsfragen beratend abstimmen zu dürfen. Bei unserer Entscheidung zu diesen Erwägungen fließt ein, ob es sich um eine verbindliche Beschlussfassung oder ein beratendes Votum handelt.

8 Soziale und ökologische Faktoren

Ökologische und soziale Faktoren können erhebliche Risiken für Unternehmen bedeuten und die Aktionärserträge schmälern. Ein gut geführtes Unternehmen sollte über Systeme zur Erkennung und Beurteilung von sowie zum Umgang mit finanziell wesentlichen ökologischen und sozialen Risiken verfügen. Unternehmen sollten regelmäßig über solche Faktoren berichten und detailliert Auskunft über diesbezügliche Strategien und Ziele der Geschäftsleitung geben.

Die Berichterstattung sollte die operative Tätigkeit und, sofern relevant, auch Leitlinien für Lieferketten umfassen. Unternehmen sollten in angemessener und integrierter Berichterstattung auf Anknüpfungspunkte für Strategie, Forschung und Entwicklung, Investitionen, operative Performance und Visionen eingehen.

In der Regel beurteilen wir Anträge zu ökologischen und sozialen Aspekten danach, wie relevant das Thema für das Unternehmen und wie wünschenswert die vorgeschlagene Maßnahme für den langfristigen Shareholder Value ist. Wir wissen, dass manche Anträge wichtige Unternehmensrisiken aufdecken, auch wenn sie selbst nicht sehr professionell wirken. Wir ermutigen die Unternehmen dazu, Risiken besser zu ermitteln und zu mindern sowie besser über ihre Risikomanagementansätze zu berichten.

Umwelt- und Sozialmanagement

Unternehmen sollten feststellen, welche finanziell wesentlichen ökologischen und sozialen Risiken und Chancen sie durch ihre Unternehmensstrategie angehen. Diese Risiken und Chancen sollten sie vorausschauend ermitteln, bewerten und bewältigen. Außerdem sollten sie stabile Governancestrukturen haben, die die Rechenschaftspflicht stärken und für wirksame Kontrolle sorgen. Zudem erwarten wir, dass die Unternehmen ihre Leitlinien zum Umgang mit Umwelt- und Sozialthemen sowie Angaben zu Managementsystemen und den erzielten Ergebnissen gemäß international anerkannter Standards veröffentlichen, die Folgen ökologischer und sozialer Faktoren quantifizieren und Ziele zur Verringerung von und für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und -folgen festlegen.

Unsere Sichtweise zu ökologischen und sozialen Standards finden Sie auf unserer Website in separaten Dokumenten.

Wir stimmen gegebenenfalls gegen Anträge der Geschäftsleitung, falls wir der Meinung sind, dass die Unternehmen bei wesentlichen ökologischen oder sozialen Auffälligkeiten zu wenig reagieren oder wenn wir aufgrund dauerhaft schwacher Standards bei Unternehmen in Branchen, die Schäden anrichten, besorgt sind.

Wir stimmen gegebenenfalls für Aktionärsanträge, die eine bessere Berichterstattung über und/oder ein besseres Management von Umwelt- und Sozialthemen fordern, wenn im besten wirtschaftlichen

Interesse unserer Kunden Anlass zur Sorge besteht oder die Verbesserungsvorschläge den Risiken angemessen sind.

Klimawandel

Wir sind uns bewusst, dass der Klimawandel und die Dekarbonisierung der Weltwirtschaft für Unternehmen sowohl Risiken als auch Chancen mit sich bringen. Deshalb unterstützen wir das CDP (vormals Carbon Disclosure Project) und die Empfehlungen der Arbeitsgruppe für klimabezogene Finanzberichterstattung³. Die Unternehmen sollten diese Referenzrahmen nutzen, um über ihre Klimarisiken und -strategien zu berichten. Darüber hinaus unterstützen wir Maßnahmen von Unternehmen, um ihre Netto-Null-Ziele zu erreichen; allerdings sollten sie Einzelheiten dazu veröffentlichen, wie dies gelingen soll.

Für einige Unternehmen könnte der Klimawandel ein Geschäftsrisiko sein. Das Geschäft kann direkt durch die operative Tätigkeit, von aufsichtsrechtlichen Änderungen oder einem Nachfragerückgang betroffen sein oder durch die Lieferkette beeinträchtigt werden. Wenn diese Risiken finanziell wesentlich sind, sollten die Unternehmen beschreiben, wie sie mit dem Klimarisiko strategisch umgehen und entsprechend darüber berichten.

Wenn Unternehmen in Sektoren, die Schäden anrichten (beispielsweise jene, von denen erwartet wird, im Rahmen des CDP Climate Change zu berichten), keine investmentbezogene Klimaberichterstattung vorlegen oder kein stabiles Management zu Klimawandelrisiken haben, stimmen wir gegebenenfalls gegen Anträge der Geschäftsleitung. Dazu zählen auch der Jahresabschluss und die Wahl von Boardmitgliedern, falls das unseres Erachtens im besten wirtschaftlichen Interesse unserer Kunden ist.

Bei Bedenken unterstützen wir gegebenenfalls Aktionärsanträge, die eine Verbesserung der Unternehmensplanung und Berichterstattung über Klimarisiken und -chancen verlangen.

Wir nutzen die Instrumente von Initiativen wie Climate Action 100+, der Net Zero Company Benchmark, der Transition Pathway Initiative und unser eigenes Net Zero Tool. Zusätzlich greifen wir auf Erkenntnisse aus unserem Engagement zurück, um Unternehmen zu ermitteln, die sich nicht an höchste Standards halten.

Artenvielfalt

Der Artenschwund beeinträchtigt die Ökosysteme, durch die die Erde regulierende, versorgende, kulturelle und unterstützende Ökosystemleistungen erbringt. Bei Unternehmen in Sektoren mit erheblichen Folgen für die Artenvielfalt, die keine angemessene Berichterstattung vorlegen (z.B. CDP Water Security und/oder

³ <https://www.fsb-tcfd.org/publications/final-recommendations-report/>.

CDP Forests), stimmen wir gegebenenfalls gegen Anträge der Geschäftsleitung, wenn das unseres Erachtens im besten wirtschaftlichen Interesse unserer Kunden ist.

Nachhaltigkeits- und integrierte Berichterstattung

Investoren legen Wert darauf, dass ein Unternehmen finanziell wesentliche ökologische und soziale Risiken erkennt, bewältigt und darüber berichtet. Dadurch können sie die Qualität, Führungsstärke und strategische Ausrichtung sowie das Risikomanagement und die operativen Standards des Unternehmens besser beurteilen.

Wichtige ökologische und soziale Risiken sollten im Geschäftsbericht dargestellt werden. Bestimmte außergewöhnlich risikoträchtige oder besonders schädliche Unternehmensaktivitäten, die von besonderer Bedeutung für Investoren und die Öffentlichkeit sind, erfordern neben einer integrierten Berichterstattung möglicherweise eine sehr ausführliche Darstellung. Wir empfehlen bei der Berichterstattung international anerkannte Standards einzuhalten, weil wir dann besser erkennen können, ob ein Unternehmen kurz-, mittel- und langfristig Werte schaffen und erhalten kann.

Prüfung von Sozial- und Umweltmanagementsystemen

Wir wissen, dass die Prüfung und Sicherstellung von Umwelt- und Sozialmanagementsystemen verbessert werden kann, halten aber eine Prüfung der Nachhaltigkeitsberichte durch eine externe Prüfungsgesellschaft für den besten Weg. Deshalb ermutigen wir Unternehmen, externe Prüfer zu beauftragen.

Arbeitsbedingungen und -standards

Die Personalstrategie im eigenen Betrieb, bei Zulieferern und Unterauftragnehmern kann große Risiken für Unternehmen mit sich bringen. Es ist üblicherweise im besten Interesse der Unternehmen, Verhaltenskodizes zu haben, die den Umgang mit solchen Risiken regeln sowie detaillierte und effektive Prozesse für ihre Lieferketten vorgeben.

Bei Anlass zu Sorge bevorzugen wir Kodizes, die auf international anerkannten Standards basieren (z.B. die Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation). Sie sollten eine unabhängige Kontrolle oder Überprüfung der Umsetzung und eine entsprechende Berichterstattung kumulierter Prüfergebnisse vorsehen. Über die Umsetzung der Kodizes sollten die Unternehmen regelmäßig berichten.

Menschenrechte

Unternehmen mit Aktivitäten in Konfliktgebieten oder Gegenden, die anfällig für Menschenrechtsverletzungen sind, können großen Risiken unterliegen, die auch ihre Mitarbeiter oder ihren Ruf schädigen können. Dies gilt auch für Lieferketten, wenn Primärprodukte aus Risikogebieten beschafft werden. Wenn Anlass zu Sorge besteht, unterstützen wir Anträge, die Unternehmen anhalten, Leitlinien und Managementsysteme für den Umgang mit Menschenrechts- und Sicherheitsaspekten zu entwickeln und umzusetzen. Diese Leitlinien sollten sich an

international anerkannten Standards orientieren (z.B. an der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen) und sowohl für Zulieferer als auch für Unterauftragnehmer gelten.

Ernstere Auffälligkeiten bei Menschen- und Mitarbeiterrechten betreffen oft die anfälligsten Gruppen, können zu Imageschäden führen und die operative Tätigkeit beeinträchtigen. Sie werden in internationalen Standards und Konventionen sowie bestehenden⁴ oder neuen⁵ Vorschriften aufgegriffen, die sich negativ auf die Unternehmensentwicklung auswirken könnten.

Wir meinen, dass wirksame Gegenmaßnahmen zu nachhaltiger, langfristiger Wertschöpfung unserer Portfoliounternehmen beitragen können. Bei Unternehmen, bei denen die größten Risiken und ungenügende Gegenstrategien ermittelt wurden, stimmen wir gegebenenfalls gegen Anträge der Geschäftsleitung. Dazu zählen auch der Jahresabschluss und die Wahl von Boardmitgliedern, falls uns das im besten wirtschaftlichen Interesse unserer Kunden scheint.

Diversität und berufliche Chancengleichheit

Es ist im besten Interesse von Unternehmen, für Diversität in der Belegschaft zu sorgen. Wir unterstützen Bemühungen, die darauf abzielen, auf allen Unternehmensebenen Leitlinien gegen Diskriminierung zu stärken, Diversitätsziele zu erreichen und „Gläserne Decken“ abzuschaffen. Dabei begrüßen wir vor allem die Berichterstattung über spezifische Diversitätsziele und diesbezügliche Fortschritte, geschlechter- und ethnien-spezifische Gehaltsunterschiede und Pläne für Abhilfemaßnahmen. Zudem achten wir besonders darauf, wie Maßnahmen zur Steigerung der Diversität umgesetzt, geregelt und kontrolliert werden. Viele Branchen und Unternehmen klagen über Facharbeitermangel. Deshalb ist es empfehlenswert, angesichts eines zunehmenden Wettbewerbs um Talente bei Leitlinien und Prozessen über die gesetzlichen Anforderungen hinauszugehen, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Politische und mildtätige Spenden

Spenden an Parteien und Wohltätigkeitsorganisationen sollten der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens entsprechen (vgl. weiter oben „Berichterstattung“). Wir empfehlen außerdem, dass das Board die Letztverantwortung für die Kontrolle politischer Spenden und ähnlicher Aktivitäten trägt. Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmen für solche Spenden transparente Richtlinien haben und darauf achten sollten, dass sie auch die Interessen der Aktionäre und wichtigen Stakeholder angemessen berücksichtigen.

Umweltverantwortung

Unternehmen sollten feststellen, welche wichtigen Umweltchancen und -risiken für ihre Geschäftsstrategie relevant sind. Dabei sollten sie die Umweltfolgen ihrer Tätigkeit ermitteln, bewerten und bewältigen. Dazu könnten die Verminderung wichtiger Umweltfolgen, eine Umweltberichterstattung sowie die Erörterung finanzieller Folgen gehören. Von zunehmendem Interesse sind hier Themen wie Energieverbrauch, Luft- und Wasserverschmutzung, Abfall sowie der Verbrauch von Rohstoffen.

⁴ UK Modern Slavery Act, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

⁵ Verpflichtende Sorgfaltsprüfungen zu Menschenrechtsangelegenheiten (in der EU) und in der Schweiz (Schwerpunkt: Waffen), Lieferkettensorgfaltpflichtengesetz (in Deutschland).

9 Abstimmungsfragen

Jahreshauptversammlung

Während der Frühphase der COVID-19-Pandemie unterstützten wir Maßnahmen von Unternehmen, um ihre Jahreshauptversammlungen ausschließlich virtuell abzuhalten. Mittlerweile empfehlen wir, dass Hauptversammlungen wieder jährlich als Präsenzveranstaltungen abgehalten und um stabile und gut zugängliche virtuelle (oder hybride) Optionen ergänzt werden. Wenn ein Unternehmen eine hybride Hauptversammlung durchführt, sollten alle virtuell teilnehmenden Aktionäre genauso behandelt werden und dieselbe Transparenz erfahren wie persönlich Anwesende.

Offenlegung der Abstimmungsergebnisse

Wir erwarten, dass die Unternehmen die Abstimmungsergebnisse der Jahreshauptversammlung sowohl im Rahmen der Versammlung als auch auf ihrer Webseite veröffentlichen. Gezeigt werden sollte eine genaue Aufschlüsselung von Zustimmung, Ablehnungen und Enthaltungen.

Im Sinne der Transparenz stellen wir unseren institutionellen und privaten Kunden sowie der Öffentlichkeit einen umfassenden Bericht über unser Abstimmungsverhalten zur Verfügung. Dazu veröffentlichen wir einen vollständigen Abstimmungsbericht mit Anmerkungen auf unserer Webseite.⁶ Eine Zusammenfassung des Abstimmungsberichts veröffentlichen wir in unserem Stewardshipbericht, der jährlich erscheint.

Hinterlegungspflicht

Wir glauben, dass die Pflicht, Aktien für einen bestimmten Zeitraum vor der Teilnahme an einer Hauptversammlung zur Abstimmung zu hinterlegen, die Mitwirkung der Aktionäre einschränkt. Stattdessen treten wir für eine Stichtagslösung ein. Wenn es eine Hinterlegungspflicht gibt, verhalten wir uns wie vom Kunden gefordert und beteiligen uns gegebenenfalls nicht an einer Abstimmung, da die Möglichkeit besteht, dass Transaktionen nicht durchgeführt werden können und Kunden zusätzliche Kosten entstehen.

Elektronische Abstimmungsverfahren und die Dienste von Stimmrechtsberatern

Wir stimmen üblicherweise elektronisch ab, zurzeit durch das elektronische Abstimmungssystem „ProxyExchange“ von Institutional Shareholder Services (ISS). Den Abstimmungsempfehlungen von ISS folgen wir nur, wenn dies in unseren Leitlinien.

zu Interessenkonflikten so vorgesehen ist oder Kunden uns dazu beauftragt haben. Grundsätzlich unterstützt uns ISS und bereitet die Stimmabgabe anhand unserer Leitlinien vor. Unser Responsible Investment Team prüft einen Teil der Hauptversammlungen auf Basis eines internen Priorisierungsmodells.

Enthaltungen

Wir stimmen üblicherweise für oder gegen Anträge, sofern uns als Aktionär diese Möglichkeiten offenstehen.

Manchmal scheint uns aber eine Enthaltung angemessen – beispielsweise, wenn sich die Standards eines Unternehmens zwar erheblich verbessert haben, unsere Erwartungen aber noch immer nicht ganz erfüllen.

Bei Aktionärsanträgen enthalten wir uns gegebenenfalls, wenn das Thema zwar in unserem Sinne ist, die Änderungsvorschläge aber nicht unseren Vorstellungen entsprechen.

Zusätzliche Hauptversammlungsunterlagen

Wenn wir erfahren, dass ein Unternehmen kurz vor Ablauf der Frist zur Stimmabgabe zusätzliche Hauptversammlungsunterlagen vorgelegt hat, werden wir uns bemühen, sie zu prüfen und bei unserer Stimmabgabe zu berücksichtigen, sofern sie (a) mindestens fünf Tage vor dem frühesten Stichtag zur Stimmabgabe für unsere Kunden veröffentlicht worden sind und (b) einen wesentlichen Einfluss auf unser Abstimmungsverhalten haben.

Wertpapierleihe

Wir beobachten, dass die Wertpapierleihe eine weit verbreitete Praxis ist. Hierbei werden Aktien zunächst verkauft und, zu einem vorher festgelegten Zeitpunkt, wieder zurückgekauft. Wir glauben, dass die Wertpapierleihe wichtig ist, um die Liquidität der Märkte aufrechtzuerhalten und Absicherungsstrategien zu erleichtern. Auch kann sie Investoren durch Verkauf mit anschließendem Rückkauf erhebliche Zusatzerträge verschaffen. Wichtig ist allerdings, dass der vorübergehende Eigentümer der Aktie bei einer ordentlichen oder außerordentlichen Hauptversammlung in der „Leihphase“ auch das Stimmrecht hat. In seltenen Fällen hat dies zum Missbrauch geführt: Der Zeitraum für die Transaktion wurde absichtlich so gewählt, dass in ihn eine Hauptversammlung fiel, um das Ergebnis einer Abstimmung zu beeinflussen, ohne dass der Entleiher auch nur im Geringsten daran interessiert war, die Aktie längerfristig zu halten. Wir sind der Ansicht, dass jeder Kunde selbst zwischen Wertpapierverleih und Ausübung des Stimmrechts abwägen muss.

⁶ Siehe Website zur Offenlegung der Abstimmungsergebnisse.

Ende der Anmeldefrist

Wir empfehlen, das Ende der Anmeldefrist auf höchstens fünf Arbeitstage vor der Hauptversammlung festzulegen, damit Treuhänder und Registrierungsstellen klar feststellen können, welche Aktionäre abstimmen dürfen. Eine solche Frist ist ausreichend, um alle notwendigen Formalitäten zu erledigen, und erfüllt den gleichen Zweck wie eine Aktiensperrung, aber ohne die oben genannten Nachteile.

Abstimmungssysteme

Alle Unternehmen sollten elektronisch abstimmen lassen, nicht per Handzeichen.

Wir meinen, dass Aktionäre das Recht haben, ihr Stimmrecht auf jede infrage kommende Person zu übertragen, entweder persönlich oder elektronisch.

Wir unterstützen die Einführung von elektronischen Abstimmungsverfahren, wenn sie exakt sind und eine effiziente Protokollierung der Stimmabgabe gestatten.

Gebündelte Anträge

Anträge, die auf Jahreshauptversammlungen gestellt werden, sollten sich auf Einzelthemen oder miteinander verwandte Themen beziehen. Jede andere Vorgehensweise kann zu einer Verfälschung der Stimmabgabe führen – und dazu, dass man möglicherweise einen ansonsten vernünftigen Vorschlag ablehnt. Wir stimmen üblicherweise gegen Anträge, die gebündelte Vorschläge enthalten.

Sonstiges


Wir erwarten, dass Anträge, zu denen wir abstimmen sollen, den Aktionären erklärt werden und dass sie im Interesse des Unternehmens und seiner Aktionäre sind. Wir stimmen immer gegen Anträge, die den Titel „Sonstiges“ tragen.

Politische und mildtätige Spenden

Wir begrüßen es, wenn Gelegenheit besteht, über Unternehmensspenden größeren Umfangs abzustimmen. Bei Parteispenden oder Spenden an parteinahe Organisationen sollte das Board unseres Erachtens deren Angemessenheit kontrollieren und so oft wie nötig prüfen, um sicherzustellen, dass sie im Einklang mit der Strategie und den Werten des Unternehmens stehen.

Kontakt

 columbiathreadneedle.com

 Folgen Sie uns auf LinkedIn

Um mehr zu erfahren, besuchen Sie columbiathreadneedle.com

Wichtige Informationen: Stand dieses Dokuments ist der Zeitpunkt der Veröffentlichung. Änderungen sind jederzeit und ohne Ankündigung möglich.

