

# **BVI-ANALYSE-LEITLINIEN FÜR HAUPTVERSAMMLUNGEN 2023**

Die BVI-Analyse-Leitlinien für Hauptversammlungen 2023 (ALHV) dienen den Mitgliedsgesellschaften des BVI als Orientierung für die eigenständige Analyse von Beschlussvorschlägen für die Hauptversammlung von börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen. Sie sind ab dem 1. Januar 2023 anwendbar. Sind kritische Faktoren erfüllt, sollte die Kapitalverwaltungsgesellschaft im Rahmen der Abstimmung die Ablehnung des jeweiligen Beschlussvorschlags der Verwaltung prüfen.

## 1. Vorstand / Aufsichtsrat / Verwaltungsrat

Eine verantwortliche, auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens ist im Interesse seiner Aktionäre. Zusammensetzung, Tätigkeit und Vergütung der Organe sollen dies widerspiegeln. Durch entsprechende Transparenz und offene Kommunikation soll dies für die Aktionäre erkennbar sein.

### 1.1 Wahl

Als kritische Faktoren bei der Wahl von Mitgliedern des exekutiven und nicht-exekutiven Aufsichts- oder Verwaltungsrats sind anzusehen:

- keine umfassende Darlegung der Qualifikation der Kandidaten anhand aussagekräftiger Lebensläufe, insbesondere mit:
  - Werdegang, inklusive aktuell ausgeübter hauptberuflicher Tätigkeit,
  - Alter,
  - Nationalität,
  - Zeitpunkt der Erstbestellung,
  - Dauer und Ende der aktuellen Bestellung,
  - anderen Mandaten unter Angabe einer etwaigen Börsennotierung bzw. Konzernzugehörigkeit der entsprechenden Unternehmen.

Die Angaben sollen dauerhaft und aktualisiert im Internet veröffentlicht werden;

- fehlende eindeutige Zuordnung der im Kompetenzprofil des Gesamtaufsichtsrats genannten notwendigen Qualifikationen zu den einzelnen Kandidaten in Form einer Qualifikationsmatrix;
- mangelnde Diversität, insbesondere unter Berücksichtigung von Geschlecht (z. B. kein/e Vertreter/in des unterrepräsentierten Geschlechts bei Aufsichtsräten mit vier oder weniger Mitgliedern

bzw. weniger als 30 Prozent bei mehr als vier Mitgliedern), Alter oder Qualifikation;

- mehr als
  - drei Mandate in Summe für ein exekutiv tätiges Mitglied,
  - fünf Mandate in Summe für ein nicht-exekutiv tätiges Mitglied, welches in keinem Unternehmen eine exekutive Funktion innehat oder mehr als drei Mandate in Summe als Aufsichtsratsmitglied, das in irgendeinem Unternehmen eine exekutive Funktion einnimmt.

Die Position des Vorsitzes zählt doppelt; die Position, in die Kandidaten bestellt werden sollen, ist mitzuzählen; eine weitere exekutive Tätigkeit in konzern-externen Gesellschaften ist ausgeschlossen; mehrere Mandate innerhalb eines Konzerns zählen als ein Mandat, aber nur, wenn sie eindeutig gekennzeichnet sind; Auslandsmandate sind zu berücksichtigen; als Mandate gelten auch vergleichbare Tätigkeiten, z. B. Verwaltungsrat oder nicht-ehrenamtlicher Beirat; nicht näher bezeichnete Mandate werden automatisch als volle Mandate gezählt; eine andere hauptberufliche Tätigkeit muss eindeutig gekennzeichnet werden;

- bei Gesellschaften mit monistischer Organisationsverfassung: Personalunion zwischen Chief Executive und Chairperson;
- weniger als die Hälfte der Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat/Gesamtgremium sind unabhängig, d. h. in diesem Fall wird die Wahl bzw. Wiederwahl aller nicht unabhängigen Kandidaten kritisch gesehen;
- nicht ausreichend qualifizierte Besetzung der Ausschüsse mehrheitlich mit unabhängigen Mitgliedern;
- der Vorsitz des Prüfungsausschusses ist nicht unabhängig besetzt;
- der Vorsitz des Vergütungsausschusses ist nicht unabhängig besetzt;
- kein unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats verfügt über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung;
- z. B. ist in folgenden Fällen ein Mitglied nicht als unabhängig anzusehen:
  - mehr als zehnjährige Gremienzugehörigkeit,
  - Vertreter eines Aktionärs, der mehr als 10 Prozent der Stimmrechte hält,

- ehemaliges Mitglied im Vorstand des Unternehmens, unabhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens,
- zusätzliche Beziehung mit dem Vorstand, dem Aufsichtsrat oder dem Unternehmen,
- Mitglied wird entsandt, d. h. Sonder- bzw. Entsenderechte für bestimmte Aktionäre;
- Wechsel vom Vorstand in den Vorsitz des Aufsichtsrats, selbst unter Einhaltung einer Cooling-Off-Periode; ein langjährig erfolgreiches Vorstandsmitglied kann nach einer Cooling-Off-Periode von zwei Jahren oder auf Vorschlag von Aktionären mit mehr als 25 Prozent der Stimmrechte einfaches Mitglied des Aufsichtsrats werden;
- Blockwahlen;
- im Falle der Wiederwahl:
  - bei Mitgliedern des Vergütungsausschusses: mangelhafte oder ausbleibende Reaktion auf signifikante Aktionärskritik am Vergütungssystem (z. B. bei Zustimmung von weniger als 75 Prozent),
  - keine individualisierte Offenlegung der Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats, d. h. des Gesamtgremiums und der Ausschüsse,
  - Teilnahme an weniger als 75 Prozent der Sitzungen ohne ausreichende Begründung,
  - es wird eine Mandatsdauer von 15 Jahren überschritten,
  - Personalunion zwischen Aufsichtsratsvorsitz und Vorsitz des Prüfungsausschusses.
- fehlerhafte Entsprechenserklärung;
- anhängige Verfahren, z. B. Anfechtung der Bilanz, Insidergeschäfte, Korruption oder Kartellverstöße;
- Zielgröße von Null Prozent des Frauenanteils bei der Besetzung des jeweiligen Gremiums bzw. beim Vorstand auch in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands;
- Verfehlung der selbst gesetzten Unternehmensziele zur Diversität;
- fehlende Benennung eines für ESG-Fragen zuständigen Mitglieds des Exekutivorgans;
- deutliche und nachhaltige Verstöße gegen allgemein anerkannte Social Responsible Investment (SRI) bzw. Environmental Social Governance (ESG) Richtlinien;
- fehlende Berichterstattung zur Nachhaltigkeit;
- keine Abstimmung über das Vergütungssystem für den Vorstand und Aufsichtsrat bei Änderungen bzw. mindestens alle vier Jahre;
- nachweisliche Beeinträchtigung der Interessen von Minderheitsaktionären;
- im Fall von virtuellen Hauptversammlungen gemäß § 118a AktG:
  - unangemessene Beschränkung des Fragerechts pro Aktionär im Vorfeld,
  - Festlegung einer Gesamthöchstzahl zulässiger Fragen von Aktionären im Vorfeld,
  - Beschränkung des Frage- bzw. Auskunftsrechts in der Hauptversammlung auf Nachfragen (§ 131 Abs. 1d AktG) sowie Fragen zu neuen Sachverhalten (§ 131 Abs. 1e AktG);

## 1.2 Entlastung

Als kritische Faktoren für die Entlastung von Mitgliedern des Vorstands, Aufsichts- oder Verwaltungsrats sind anzusehen:

- keine angemessenen Maßnahmen zur Ermittlung, Vorbeugung, Umgang und Offenlegung von Interessenkonflikten;
- mangelhaftes internes Kontrollsystem und/oder Risikomanagementsystem und/oder mangelhafte Beschreibung der Angemessenheit und Wirksamkeit;
- Nichteinhaltung gesetzlicher Bestimmungen und/oder unternehmens- oder konzerninterner Richtlinien (Compliance);
- keine Teilnahme einzelner Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder während der gesamten Dauer der Hauptversammlung;
- bei Gesellschaften mit monistischer Organisationsverfassung: Personalunion zwischen Chief Executive und Chairperson;
- keine Nachbesserung bzw. Stellungnahme bei Hauptversammlungsbeschlüssen zu Vergütung (System und Bericht) und Entlastung mit weniger als 75 Prozent Zustimmung der in der Hauptversammlung vertretenen Stimmrechte im Vorjahr;
- für exekutiv tätiges Mitglied:
  - nachhaltig schlechtere Ergebnisse relativ zur Branche,

- Nichteinhaltung wesentlicher Transparenzstandards (z. B. Nichtveröffentlichung von Lebensläufen der exekutiv tätigen Mitglieder);
- für nicht-exekutiv tätiges Mitglied:
  - mangelnde Wahrnehmung der Aufsichtspflicht gegenüber exekutiven Mitgliedern,
  - ein Unternehmen hat keine Zugehörigkeitsgrenzen bzw. veröffentlicht diese nicht,
  - Personalunion zwischen Aufsichtsratsvorsitz und Vorsitz des Prüfungsausschusses,
  - weniger als die Hälfte der Aktionärsvertreter im Aufsichtsrat/Gesamtgremium und der wesentlichen Ausschüsse sind unabhängig,
  - der Vorsitz des Prüfungsausschusses ist nicht unabhängig besetzt,
  - fehlende namentliche Nennung der Finanzexperten sowie der jeweiligen spezifischen Qualifikationen,
  - fehlende Expertise im Aufsichtsrat zu Nachhaltigkeitsfragen und/oder fehlende Offenlegung der Nachhaltigkeitsexpertise in einer Qualifikationsmatrix,
  - keine ESG-Ziele in der Vergütung des Vorstands,
  - eine regelmäßige Altersgrenze für Vorstands-, Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsmitglieder ist nicht festgelegt bzw. veröffentlicht,
  - Nichteinhaltung wesentlicher Transparenzstandards, z. B. Nichtveröffentlichung von Lebensläufen von nicht-exekutiv tätigen Mitgliedern dauerhaft und aktuell auf der Webseite mit den Kriterien der Darlegung der Qualifikation bei Wahlen, Satzung, namentlicher Besetzung der Ausschüsse,
  - keine individualisierte Berichterstattung über die Anwesenheit von Aufsichtsratsmitgliedern in Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen in übersichtlicher Form.
- bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Festlegung der konkreten Gesamtvergütung wird von relevanten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 28. April 2022 (G.1 - G.5) abgewichen;
- der Anteil der fixen Vergütung überschreitet den vorgesehenen Anteil der kurz- und langfristigen variablen Vergütung;
- der Anteil der kurzfristigen, insbesondere der einjährigen variablen Vergütung übersteigt den Anteil der langfristigen variablen Vergütung;
- die Leistungsparameter zur Bestimmung der variablen Vergütung:
  - sind für das bevorstehende Geschäftsjahr nicht für jedes Vorstandsmitglied festgelegt und nicht an strategischen Zielsetzungen ausgerichtet,
  - sind ausschließlich an den Aktienkurs gebunden, insbesondere bei Aktienoptionen und anderen aktienbasierten Vergütungskomponenten,
  - lassen keine Nachhaltigkeitsausrichtung erkennen, insbesondere indem keine expliziten ESG-Faktoren in der kurz- bzw. langfristigen Zielerreichung berücksichtigt sind,
  - unterscheiden sich nicht in den gewählten Kriterien für STI und LTI,
  - umfassen nicht mindestens jeweils zwei Kriterien in jeweils STI und LTI;
- nachträgliche Anpassung von Leistungsparametern, die es erleichtern, die vorgegebenen Ziele zu erreichen;
- der variable Vergütungsteil bei aktienbasierten Komponenten ist an die Höhe der Dividende geknüpft, außer bei einer relativen TSR-Komponente;
- Fehlen klar definierter und nachvollziehbarer Bonus- bzw. Maluskomponenten;
- fehlender Rückforderungsmechanismus für ausgezahlte Vergütungsbestandteile („Claw-Back“);
- Möglichkeit zur Gewährung von Sonderboni, die über den Ausgleich von übernommenen Vergütungsverpflichtungen hinausgehen;
- fehlende Verpflichtung zum Eigeninvestment (Share Ownership Guidelines);

### 1.3 Vergütung

#### 1.3.1 Vergütungssystem des Vorstands

Als kritische Faktoren für die Abstimmung über das Vergütungssystem des Vorstands bzw. der exekutiven Mitglieder sind anzusehen:

- Aktienoptionspläne werden für Mitglieder des Vorstands sowie Arbeitnehmer gemeinsam aufgelegt;
  - Aktienoptionspläne überschreiten eine Verwässerung von 10 Prozent;
  - Bestehen von Ermessensspielräumen, z. B. diskretionäre Faktoren im Jahresbonus, die 20 Prozent Zu- bzw. Abschlag übersteigen oder nicht von der Maximalvergütung erfasst sind;
  - Abstimmung über die Vergütungssysteme beider Organe in einem Tagesordnungspunkt;
  - mangelhafte Transparenz, z. B.:
    - keine klare und verständliche Offenlegung sämtlicher Leistungsparameter der Vergütung,
    - bei der Offenlegung von Aktienoptionsprogrammen;
  - steigende bzw. nicht in angemessenem Umfang reduzierte Bezüge bei gleichzeitig schlechteren Unternehmensergebnissen;
  - nicht leistungsgerechte oder unverhältnismäßige Vergütungen oder Abfindungen jeder Art; fehlende Bonus-/Malusvergütung.
- der Vergütungsbericht enthält keine Aussagen zur Übereinstimmung mit dem maßgeblichen Vergütungssystem;
  - der Vergütungsbericht enthält nicht sämtliche relevanten Informationen bezüglich der im letzten Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungen jedes einzelnen aktuellen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieds der Gesellschaft;
  - der Vergütungsbericht enthält nicht sämtliche Informationen zu festen und variablen Vergütungsbestandteilen, insbesondere transparente Angaben zur jeweiligen Zielfestsetzung und zum Grad der Zielerreichung selbst;
  - der Vergütungsbericht enthält keine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der in den letzten fünf Geschäftsjahren betrachteten durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern;
  - der Vergütungsbericht enthält keine vollständigen Angaben zu Aktienoptionsprogrammen, insbesondere zu ausgeübten Tranchen während der Berichtsperiode und zu künftigen Programmen;
  - die Vergütungen der jeweiligen Organe sind im Vergütungsbericht nicht individualisiert ausgewiesen;
  - wünschenswert ist ein Ausweis z. B. in Form der dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 als Anlage beigefügten Mustertabellen.

### 1.3.2 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Als kritische Faktoren für die Abstimmung über das Vergütungssystem des Aufsichtsrats bzw. der nicht-exekutiven Mitglieder sind anzusehen:

- die Vergütung ist nicht angemessen relativ zu vergleichbaren Unternehmen;
- die Vergütung ist nicht überwiegend fix;
- bei Bestehen variabler Vergütungskomponenten:
  - Kopplung an die Dividende oder vergleichbare kurzfristige Kenngrößen,
  - fehlende Ausrichtung auf langfristige Unternehmensentwicklung.

### 1.3.3 Vergütungsbericht

Als kritische Faktoren für die Abstimmung über den Vergütungsbericht sind anzusehen:

- dem Vergütungsbericht liegt ein Vergütungssystem zugrunde, das gegen die vorangehenden Punkte unter Ziff. 1.3.1 bzw. 1.3.2 verstößt;

## 2. Kapitalmaßnahmen und Rückkauf von Aktien

Kapitalmaßnahmen und Aktienrückkäufe sind im Interesse der Aktionäre, sofern sie die langfristigen Erfolgsaussichten des Unternehmens erhöhen. Aktionäre können dies nur beurteilen, wenn Unternehmen die Finanzierungsstrategie erläutern. Hierbei ist das berechnete Interesse an der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen zu berücksichtigen.

### 2.1 Kapitalerhöhung

Als kritische Faktoren für Beschlüsse bezüglich aller Kapitalerhöhungen, inklusive genehmigten und bedingten Kapitalerhöhungen, sind anzusehen:

- Ausgabe von Vorzugsaktien;
- Ausgabe von Genussrechten;

- nichtbörslich handelbare Bezugsrechte;
- fehlende Begründung und fehlende Angaben über die langfristige Strategie des Unternehmens bezüglich Kapitalmaßnahmen;
- ordentliche Kapitalerhöhungen dienen nicht dazu, eindeutig und langfristig die Ertragschancen des Unternehmens zu erhöhen;
- die Höhe des gesamten noch vorhandenen Reservekapitals sowie dessen prozentualer Anteil am Grundkapital sind in den Unterlagen zur Hauptversammlung nicht angegeben.

Als kritische Faktoren für Vorratsbeschlüsse bei genehmigten und bedingten Kapitalerhöhungen sind anzusehen:

- die beantragte Kapitalerhöhung überschreitet 20 Prozent des Grundkapitals;
- die gesamten Vorratsbeschlüsse überschreiten kumulativ 40 Prozent des Grundkapitals;
- die beantragte Kapitalerhöhung überschreitet 10 Prozent des Grundkapitals und darüber hinaus werden die Bezugsrechte ausgeschlossen. Dabei kommen alle Bezugsrechtsausschlüsse – mit Ausnahme des Ausgleichs von Spitzenbeträgen – zum Tragen. Bezugsrechtsausschlüsse sind grundsätzlich kumulativ zu betrachten, wobei in der Satzung bereits vorgesehene Vorratsbeschlüsse einzubeziehen sind;
- Begrenzung der Bezugsrechtsausschlüsse sind nur über eine Selbstverpflichtung geregelt, die keinen Eingang in die Satzung findet.

## 2.2 Rückkauf von Aktien

Als kritische Faktoren bei Rückkauf von Aktien sind anzusehen:

- die beantragende Gesellschaft befindet sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten;
- Anträge auf Aktienrückkauf ohne Begründung und Angaben über die langfristige Strategie des Unternehmens bezüglich Kapitalmaßnahmen;
- der Rückkauf von Aktien ist nicht für alle Anleger gleich geregelt und es bestehen Vorteile für einzelne Aktionäre;
- der Preis, zu dem die Aktien zurückgekauft werden sollen, übersteigt den jeweiligen Marktpreis um 10 Prozent;

- ein Rückkaufvolumen von mehr als 10 Prozent für Vorratsbeschlüsse;
- ein Zeitraum der Genehmigung von mehr als zwei Jahren, wobei Aktienrückkaufprogramme, die ausschließlich zu Vergütungszwecken dienen, ausgenommen sind;
- eine Genehmigung zur Ausgabe zurückgekaufter Vorzugsaktien.

## 3. Gewinnverwendung

Die Ausschüttungspolitik soll im Einklang mit der langfristigen Unternehmensstrategie stehen und angemessen sein.

Als kritische Faktoren bei der Gewinnverwendung sind anzusehen:

- die Dividende ist im Branchenvergleich nicht angemessen und entspricht nicht dem finanziellen Ergebnis des Unternehmens (i. d. R. 20 - 100 Prozent gemessen an den EPS);
- die Dividende wird, außer in besonders begründeten Ausnahmefällen, aus der Substanz gezahlt;
- bei Ermächtigung zur Verwendung von Bonusaktien („scrip dividends“) besteht keine Wahlmöglichkeit zur Bardividende.

## 4. Abschlussprüfer

Der Jahresabschluss soll ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens vermitteln. Voraussetzung hierfür ist die Unabhängigkeit und Unbefangenheit des Abschlussprüfers und des Wirtschaftsprüfungsunternehmens, auch im Hinblick auf die Vergütung.

Als kritische Faktoren bei der Bestellung des Wirtschaftsprüfungsunternehmens sind anzusehen:

### 4.1 Abschlussprüfung

- Zweifel an der Richtigkeit der Abschlussprüfung;
- Zweifel an den angewandten Qualitätssicherungsmaßnahmen mit Bezug auf Prüfungshandlungen;
- Zweifel oder mangelnde Transparenz mit Bezug auf die Auswahl und Bearbeitung der Prüfungsschwerpunkte;

- anhängige Verfahren gegen das Wirtschaftsprüfungsunternehmen oder den verantwortlichen Abschlussprüfer.

#### 4.2 Unabhängigkeit

- Die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfungsunternehmens bzw. des verantwortlichen Abschlussprüfers bei der Erstellung und Darstellung des Jahresabschlusses ist nicht dauerhaft gewährleistet. Beratungstätigkeiten sind nicht hinreichend (ggf. auch durch Negativerklärung) ausgewiesen, um die Unabhängigkeit festzustellen;
- der verantwortliche Abschlussprüfer wird nicht explizit namentlich im Geschäftsbericht genannt. Die indirekte Nennung über den Bestätigungsvermerk ist nicht ausreichend;
- der verantwortliche Abschlussprüfer ist seit mehr als fünf Jahren bestellt. Informationen zur Besteldauer des Wirtschaftsprüfungsunternehmens und des verantwortlichen Abschlussprüfers sind im Geschäftsbericht bzw. dauerhaft auf der Internetseite im Vorfeld offen zu legen.

#### 4.3 Vergütung

- Die Vergütung ist nicht ausgewiesen und/oder nicht angemessen;
- die Vergütung für die Prüfung des Jahresabschlusses ist nicht getrennt von den anderen Gebühren, insbesondere den Beratungsgebühren (sog. „Non-Audit Fees“) ausgewiesen;
- die Gebühren für die Beratung übersteigen die Prüfungsgebühren wiederholt oder unverhältnismäßig ohne angemessene Begründung.

#### 5. Fusionen und Akquisitionen

Fusionen und Akquisitionen sind im Interesse der Aktionäre, wenn sie mit der langfristigen Unternehmensstrategie im Einklang stehen. Aktionäre können dies nur beurteilen, wenn Unternehmen über die Hintergründe informieren. Hierbei ist das berechnete Interesse an der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen zu berücksichtigen.

Als kritische Faktoren sind anzusehen:

- der gebotene Kaufpreis entspricht nicht dem nachhaltigen Unternehmenswert und eine anspruchsvolle Corporate Governance ist nicht gegeben;

- bei Transaktionen, die 30 Prozent des jeweiligen Börsenwerts des übernehmenden Unternehmens übersteigen, wird nicht die Zustimmung der Aktionäre durch eine Hauptversammlung eingeholt; der Aufpreis soll sich auf einen Dreimonatsdurchschnittskurs beziehen;

- Maßnahmen zur Behinderung von Übernahmen (sog. Poison Pills).

#### 6. Interessen von Aktionären

Die Rechte der Aktionäre sind unter Wahrung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu schützen. Sonderrechte sowie Maßnahmen, die die Aktionärsrechte verschlechtern, sind nicht im Interesse der Aktionäre.

Als kritische Faktoren sind anzusehen:

- Verletzung des „One Share – One Vote“-Grundsatzes;
- Mehrfachstimmrechte, Stimmrechtsbeschränkungen (Voting Caps) und Sonderrechte (z. B. Entsenderechte, Treuedividenden oder Treueaktien für langfristige Aktionäre);
- Satzungsänderungen, die die Rechte der Aktionäre verschlechtern;
- Satzungsänderungen zur Einführung virtueller Hauptversammlungen, wenn
  - die Satzungsänderung für einen längeren Zeitraum als zwei Jahre befristet werden soll, oder
  - in der Begründung zur vorgeschlagenen Satzungsänderung keine schriftliche Erklärung abgegeben wird, ob und unter welchen Voraussetzungen künftig von einer Ermächtigung des Vorstands Gebrauch gemacht werden soll, oder
  - keine schriftliche Erklärung über die konkrete Ausgestaltung von Aktionärsrechten in künftigen virtuellen Hauptversammlungen erfolgt, mit der insbesondere gewährleistet wird, dass das Fragerecht pro Aktionär im Vorfeld der Hauptversammlung nicht unangemessen beschränkt und keine Gesamthöchstzahl zulässiger Fragen im Vorfeld festgelegt wird sowie das Frage- bzw. Auskunftsrecht in der Hauptversammlung nicht auf Nachfragen (§ 131 Abs. 1d AktG) und Fragen zu neuen Sachverhalten (§ 131

Abs. 1e AktG) beschränkt bleibt (vgl. Ziffer 1.2);

- Nichtvorlage bzw. unvollständige Bereithaltung aller Dokumente auf der Webseite der Gesellschaft ab dem Zeitpunkt der Einberufung;
- fehlendes Archiv von mindestens fünf Jahren mit allen Hauptversammlungsunterlagen, d. h. das Entfernen von Dokumenten nach der Hauptversammlung;
- keine rechtzeitige Veröffentlichung der Musterstimmkarte auf der Internetseite mit Veröffentlichung der Tagesordnung.

## 7. Corporate Governance Kodex und Best Practice

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung unter Beachtung von national und international anerkannten Corporate Governance Standards ist im Interesse der Aktionäre.

Es gelten folgende Maßstäbe:

- Maßstab für die Analyse der kritischen Punkte in Hauptversammlungsvorlagen sind grundsätzlich länderspezifische Kodizes; im Fall von an einer deutschen Börse notierten Unternehmen sind dies die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex. Daneben sind wesentliche Elemente anerkannter Prinzipien (z. B. der OECD, ICGN, UN Global Compact) bei der Prüfung kritischer Punkte zu berücksichtigen und bei den entsprechenden Tagesordnungspunkten wie Entlastung, Wahlen oder Aktionärsanträge anzuwenden;
- vorgeschlagene Änderungen der Satzung sind zu begründen;
- Anträge, die nach Fristende eingereicht werden und folglich nicht vertieft analysiert werden können (ad hoc-Anträge), werden kritisch gesehen;
- auch Corporate Governance-Sachverhalte, die in den vorangehenden Abschnitten nicht ausdrücklich genannt werden, sind anhand marktüblicher Best Practice zu überprüfen; darunter können auch andere Anträge, z. B. auf Sonderprüfung, fallen;
- die Entwicklung von Best Practice für verantwortungsvolle Unternehmensführung und von SRI/ESG-Themen ist zu fördern; die nicht-finanzielle Berichterstattung soll sich auch an den

EU-Leitlinien für Berichte über klimarelevante Informationen orientieren;

- die Diversity-Politik des Unternehmens soll formuliert und veröffentlicht werden. Über den Fortgang der Umsetzung soll regelmäßig berichtet werden.

## 8. Berichte und Anträge

### 8.1. Genehmigung von Berichten

Als kritische Faktoren sind anzusehen:

- anhängige Verfahren (Anfechtung der Bilanz, andere illegale Tätigkeiten);
- mangelnde Veröffentlichung;
- die Gesellschaft berichtet nicht nach international anerkannten Standards (insbesondere GRI, TCFD, SASB) oder veröffentlicht wichtige Informationen nicht in einer international anerkannten Weise (Webseite, Geschäftsbericht);
- es bestehen Bedenken hinsichtlich der Prüfungsmethoden;
- Bestätigungsvermerk ist nicht uneingeschränkt.

### 8.2. Ergänzungsverlangen und Sonderprüfung

Als kritische Faktoren sind anzusehen:

- Unverhältnismäßigkeit zwischen Kosten und Nutzen;
- Einschränkung der Aktionärsrechte oder Benachteiligung von Aktionären, vor allem Minderheitsaktionären;
- Antrag führt zur Verschlechterung der Corporate Governance;
- fehlende oder fehlerhafte Begründung.