

BVI-ANALYSE-LEITLINIEN FÜR HAUPTVERSAMMLUNGEN 2025

Die BVI-Analyse-Leitlinien für Hauptversammlungen 2025 (ALHV) dienen den Mitgliedsgesellschaften des BVI als Orientierung für die eigenständige Analyse von Beschlussvorschlägen für die Hauptversammlung von börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen¹. Sie entsprechen dem grundsätzlichen Verständnis der deutschen Fondswirtschaft von guter Unternehmensführung und gehen über gesetzliche Mindeststandards und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex hinaus. Diese ALHV sind ab dem 1. Januar 2025 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 Aufsichtsrats 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;

¹ Die ALHV werden in einem Appendix ergänzt um Muster z. B. für Lebensläufe, Qualifikationsmatrizen oder zur Berichterstattung über die Teilnahme an Gremiensitzungen.

- der Vorsitz des Vergütungsausschusses ist nicht unabhängig besetzt;
- kein unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats verfügt über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung;
- insbesondere ist in folgenden Fällen ein Mitglied nicht als unabhängig anzusehen²:
 - 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.

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);
- anhängige Verfahren, z. B. Anfechtung der Bilanz, Insidergeschäfte, Korruption oder Kartellverstöße;
- nachweisliche Beeinträchtigung der Interessen von Minderheitsaktionären;
- deutliche und nachhaltige Verstöße gegen allgemein anerkannte Social Responsible Investment (SRI) bzw. Environmental Social Governance (ESG) Richtlinien;
- fehlende Benennung eines für ESG-Fragen zuständigen Mitglieds des Exekutivorgans;
- fehlende Berichterstattung zur Nachhaltigkeit;
- fehlerhafte oder nicht verifizierbare Entsprechenserklärung;
- 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;
- keine gemeinsame langfristige Nachfolgeplanung des Aufsichtsrats mit dem Vorstand;
- keine Abstimmung über das Vergütungssystem für den Vorstand und Aufsichtsrat bei Änderungen;
- im Fall von virtuellen Hauptversammlungen gemäß § 118a AktG:

² Eigene Einschätzungen des Aufsichtsrats zur Unabhängigkeit von Mitgliedern und/oder der Verweis auf den DCGK (insbesondere Empfehlung C.8) finden hierbei keine Berücksichtigung.

- unangemessene Beschränkung des Frage-
rechts pro Aktionär im Vorfeld,
- Festlegung einer Gesamthöchstzahl
zulässiger Fragen von Aktionären im Vorfeld,
- Beschränkung des Frage- bzw. Auskunfts-
rechts in der Hauptversammlung auf Nach-
fragen (§ 131 Abs. 1d AktG) sowie Fragen zu
neuen Sachverhalten (§ 131 Abs. 1e AktG),
- keine Angaben in der Einberufung zur beab-
sichtigten Teilnahme sämtlicher Gremienmit-
glieder während der gesamten Dauer der
Hauptversammlung;
- bei Gesellschaften mit monistischer Orga-
nisationsverfassung: 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 Hauptver-
sammlung vertretenen Stimmrechte im Vorjahr;
- für exekutiv tätiges Mitglied:
 - anhaltend schlechtere Ergebnisse relativ zur
Branche,
 - Nichteinhaltung wesentlicher Transparenz-
standards, z. B. Nichtveröffentlichung von:
 - Satzung,
 - Geschäftsordnung des Vorstands,
 - Vergütungsberichterstattung,
 - detaillierten Angaben zum jährlichen
Fortschritt der Umsetzung der
Diversitäts-Politik,
 - Lebensläufen der exekutiv tätigen
Mitglieder;
 - der Vorstand achtet nicht auf Diversität bei
der Besetzung von Führungsfunktionen im
Unternehmen;
- für nicht-exekutiv tätiges Mitglied:
 - mangelnde Wahrnehmung der Aufsichts-
pflicht gegenüber exekutiven Mitgliedern,
 - bei der Zusammensetzung des Vorstands
achtet der Aufsichtsrat nicht auf Diversität,
 - ein Unternehmen hat keine Zugehörigkeits-
grenzen bzw. veröffentlicht diese nicht,
 - Personalunion zwischen Aufsichtsratsvorsitz
und Vorsitz des Prüfungsausschusses,
 - weniger als die Hälfte der Aktionärsvertreter
im Aufsichtsrat/Gesamtgremium und der
Ausschüsse sind unabhängig,
 - der Vorsitz des Prüfungsausschusses ist
nicht unabhängig besetzt,
 - es wurde bei einem Aufsichtsrat ab sechs
Mitgliedern kein Vergütungsausschuss und
kein Nominierungsausschuss eingerichtet,
 - fehlende namentliche Nennung der Finanz-
experten sowie der jeweiligen spezifischen
Qualifikationen,
 - fehlende Expertise im Aufsichtsrat zu Nach-
haltigkeitsfragen und/oder fehlende Offen-
legung der Nachhaltigkeitsexpertise in einer
Qualifikationsmatrix,
 - keine ESG-Ziele in der Vergütung des
Vorstands,
 - eine regelmäßige Altersgrenze für Vor-
stands-, Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsmit-
glieder ist nicht festgelegt bzw. veröffentlicht,
 - Nichteinhaltung wesentlicher Transparenz-
standards, 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,
 - Geschäftsordnung des Aufsichtsrats,
 - namentlicher Besetzung der Aus-
schüsse;
 - keine individualisierte Berichterstattung über
die Anwesenheit von Aufsichtsratsmitgliedern
in Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen in
übersichtlicher Form.

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:

- 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 nicht nach Vorstandszuständigkeit bzw. -verantwortung differenziert festgelegt,
 - 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,
 - erlauben die Verwendung angepasster Kennzahlen ohne sachgerechte Begründung;
- 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 einer klar definierten und transparent dargestellten Peer-Gruppe,
- 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,
- Möglichkeit zur Gewährung von Dividendenäquivalenten,
- fehlende Verpflichtung zum Eigeninvestment (Share Ownership Guidelines),
- 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,
 - Erhöhung des Fixums um mehr als 10 Prozent ohne Erläuterung eines sachgerechten Grundes, z. B. Erhöhung der Gehälter in der Gesamtbelegschaft;
- 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.

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;
- 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;
- der Ausweis erfolgt nicht in transparenter, einheitlicher und übersichtlicher Weise, zumindest in Form der dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 als Anlage beigefügten Mustertabellen, inklusive Vorjahresvergleich.

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, angemessen sein und transparent erläutert werden.

Als kritische Faktoren bei der Gewinnverwendung sind anzusehen:

- die Dividende ist im Branchenvergleich nicht angemessen und entspricht nicht dem finanziellen Ergebnis des Unternehmens;
- 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 hinsichtlich des finanziellen und des Nachhaltigkeitsberichts 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 und mit Nennung des Jahres der Erstbestellung im Geschäftsbericht genannt, selbst, wenn zuletzt die Prüfungsgesellschaft gewechselt wurde. Die indirekte Nennung über den Bestätigungsvermerk ist nicht ausreichend;
- der verantwortliche Abschlussprüfer ist seit mehr als fünf Jahren bestellt. Informationen zur Bestelldauer des Wirtschaftsprüfungsunternehmens 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 Dreimonats-durchschnittskurs 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 Durchführung virtueller Hauptversammlungen, wenn
 - die Satzungsänderung für einen längeren Zeitraum als zwei Jahre befristet werden soll,
 - die Satzungsänderung vorsieht, dass der Vorstand virtuelle Hauptversammlungen ohne Zustimmung des Aufsichtsrats einberufen darf,
 - 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,

- 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; Dokumente, Änderungen etc., welche nach dem dreißigsten Tag vor der Hauptversammlung publiziert werden, können nicht berücksichtigt werden;
- 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;
- eine Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt nach Maßgabe etablierter Rahmenwerke, wie GRI;
- 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.

8.3. Say-on-climate

Den Aktionären sollte - insbesondere von Unternehmen in emissionsreichen Sektoren - ein Bericht zur Klimastrategie und deren Umsetzung in regelmäßigen Abständen zur Abstimmung vorgelegt werden.

Als kritische Faktoren bei einem say-on-climate sind anzusehen:

- keine Offenlegung aller relevanten Treibhausgasemissionen;
- keine dezidierten Ziele und Zwischenziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen unter Berücksichtigung der Ziele des Pariser Abkommens;
- keine Berichterstattung über die Fortschritte der Klimastrategie.

Appendix 1

Muster: Lebenslauf

Name: Dipl.-Betriebsw. Max Mustermann

Jahrgang: 1970

Nationalität: Deutsch, Kanadisch

Erstbestellung: 2020

Bestellt bis: 2024

Aktuelle Position:

- Vorsitzender der Geschäftsführung der BEISPIEL GmbH
(ideal zusätzliche Angabe: Vorsitz der Geschäftsführung, sofern zutreffend)

Beruflicher Werdegang:

- seit 1999: Gründer und Geschäftsführer der BEISPIEL GmbH
- 1995 - 1999: MUSTER AG, Sachgebietsleiter Personal

Qualifikationen:

- 1990 - 1995: Studium der Betriebswirtschaft, Universität [...], Abschluss: Dipl. Betriebswirt

Besondere Qualifikationen im Rahmen des Kompetenzprofils bzw. der Qualifikationsmatrix

- z. B. Kapital- und Finanzmarktexpertise (Referenzen, z. B. Ausbildung / Studium, Tätigkeiten etc.)
- z. B. Neue Technologien, Digitalisierung und IT (Referenzen...)
- z. B. Nachhaltigkeit (Referenzen...)
- z. B. Erfahrungen im Sektor XYZ (Referenzen...)

Aktuelle Konzernmandate:

- Aufsichtsratsvorsitzender der Konzern-MUSTER 2 GmbH (nicht börsennotiert)
- Aufsichtsrat der Konzern-MUSTER 3 GmbH (nicht börsennotiert)

Weitere aktuelle Mandate:

- Mitglied des Aufsichtsrats der START UP 1 AG (seit 2005) (börsennotiert)
- Mitglied des Aufsichtsrats der START UP 2 AG (seit 2006, Konzernmandat der START UP 1 AG)
- Aufsichtsratsvorsitzender der Sportfreunde e.V. (ehrenamtlich)

Appendix 2

Muster: Sitzungsteilnahme im Berichtsjahr ...

| Name | Mitglied seit | Sitzungen (Plenum) (6, davon 5 in Präsenz) | Personal-ausschuss (3, davon x in Präsenz) | Prüfungs-ausschuss (4, davon x in Präsenz) | Nominierungs-ausschuss (2, davon x in Präsenz) | Teilnahme in % gesamt |
|------------------------------------|---------------|---|---|---|---|--------------------------|
| Herr Mustermann 1 (Vorsitz) | 2015 | 6/6 | 3/3 | 3/4 | 2/2 | 93 % |
| Herr Mustermann 2 | 30.6.2023 | 3 ¹ /3 | 1/1 | -- | -- | 100 % |
| Frau Musterfrau 1 | 2016 | 5 ² /6 | -- | 4/4 | -- | 90 % |
| Herr Mustermann 3 | 2016 | 6 ³ /6 | -- | -- | 1/2 | 87,5 % |
| Herr Mustermann 4 | 30.6.2023 | 3/3 | -- | 2/2 | -- | 100 % |
| Frau Musterfrau 2 | 2017 | 6/6 | 3/3 | -- | 2/2 | 100 % |

¹ davon 3 in Präsenz

² davon 2 in virtueller Teilnahme

³ davon.....

Appendix 3

Muster: Qualifikationsmatrix Gesamtaufsichtsrat

| | Name | Mustermann (Vorsitz) | Musterfrau | Mustermann |
|---|---|---------------------------------|-------------------|-------------------|
| Zugehörigkeit | Mitglied seit | | | |
| | Gewählt bis | | | |
| Persönliche Eignung | Unabhängigkeit | | | |
| Diversität | Geschlecht | | | |
| | Geburtsjahr | | | |
| | Staatsangehörigkeit | | | |
| | Internationale Erfahrung | | | |
| Fachliche Eignung (unternehmensspezifisch) | ...Kenntnisse | | | |
| | ... | | | |
| | ... | | | |
| | Rechnungslegung | | | |
| | ... | | | |
| | Recht | | | |
| | Strategie | | | |
| | ... | | | |
| | Nachhaltigkeit (XX verantwortlich für Themenbereich) | | | |
| Spezial- kenntnisse | Finanzexperte | | | |
| | – Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung | | | |
| | – Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung | | | |
| | z. B. Digitalisierung / Informationstechnologie | | | |
| | z. B. Cyber Security | | | |
| | ... | | | |
| | ... | | | |

Appendix 4

Muster: Informationen zum Abschlussprüfer

In der ordentlichen Hauptversammlung am [Datum letzte Hauptversammlung] wurde die XYZ-Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zum Abschlussprüfer für den Jahresabschluss, zum Konzernabschlussprüfer und zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Jahr ... bestellt. Die XYZ-Wirtschaftsprüfungsgesellschaft prüft die Jahres- und Konzernabschlüsse der ABC AG seit dem Geschäftsjahr ...; verantwortlicher Wirtschaftsprüfer ist seit dem Geschäftsjahr ... Max Mustermann.