

BVI-ANALYSE-LEITLINIEN FÜR HAUPTVERSAMMLUNGEN 2016

Die BVI-Analyse-Leitlinien für Hauptversammlungen 2016 (ALHV) dienen den Mitgliedsgesellschaften des BVI als Orientierung für die eigenständige Analyse von Beschlussvorschlägen für die Hauptversammlung. Sie sind ab dem 1. Januar 2016 anwendbar. Ist eine der nachfolgenden Anforderungen nicht erfüllt, sollte die Kapitalverwaltungsgesellschaft im Rahmen der Abstimmung die Ablehnung des Beschlussvorschlags der Verwaltung prüfen.

1. Wirtschaftsprüfer

Als kritische Faktoren bei der Bestellung des Wirtschaftsprüfers sind anzusehen:

1.1 Abschlussprüfung

- Zweifel an der Richtigkeit der Abschlussprüfung
- Anhängige Verfahren gegen den Wirtschaftsprüfer

1.2 Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers

- Die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers bei der Erstellung und Darstellung des Jahresabschlusses ist nicht dauerhaft gewährleistet. Beratungstätigkeiten sind nicht hinreichend (ggf. auch durch Negativklärung) ausgewiesen, um die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers 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. Entsprechende Informationen sind im Geschäftsbericht offen zu legen.

1.3 Vergütung der Wirtschaftsprüfer

- 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.

2. Vorstand & Aufsichtsrat

2.1 Entlastung des Vorstands

Als kritische Faktoren bei der Entlastung des Vorstands (Management Board/Executive Board) sind anzusehen:

- Nachhaltig schlechtere Ergebnisse relativ zur Branche
- Mangelhafte Risikocontrolling- und Revisionsverfahren
- Nichteinhaltung gesetzlicher Bestimmungen, unternehmens- oder konzerninterner Richtlinien (Compliance)
- Fehlerhafte Entsprechenserklärung
- Anhängige Verfahren (z.B. Anfechtung der Bilanz, Insidergeschäfte, Korruption oder Kartellverstöße)
- Deutliche und nachhaltige Verstöße gegen allgemein anerkannte Social Responsible Investment (SRI) bzw. Environmental Social Governance (ESG) Richtlinien
- Nachweisliche Beeinträchtigung der Interessen von Minderheitsaktionären
- mehr als drei Mandate in Summe; Tätigkeiten als Vorsitzender zählen doppelt; eine weitere exekutive Tätigkeit in konzernexternen Gesellschaften ist ausgeschlossen; mehrere Mandate innerhalb eines Konzerns zählen als ein Mandat, aber nur, wenn sie deutlich gekennzeichnet sind; Auslandsmandate sind zu berücksichtigen; als Mandate gelten auch vergleichbare Tätigkeiten z.B. Verwaltungsrat oder nicht-ehrenamtlicher Beirat; nicht näher bezeichnete Beiratsmandate werden automatisch als volle Mandate gezählt
- Bei Gesellschaften mit monistischer Organisationsverfassung: Personalunion zwischen Chief Executive und Chairman.

2.2 Entlastung des Aufsichtsrats (Supervisory Board/Board of Directors)

Als kritische Faktoren bei der Entlastung des Aufsichtsrats (Supervisory Board/Board of Directors) sind anzusehen:

- Interessenkonflikte und mangelnde Unabhängigkeit
- Mangelnde Wahrnehmung der Aufsichtspflicht gegenüber dem Vorstand
- Keine umfassende individualisierte Berichterstattung über die Anwesenheit von Aufsichtsratsmitgliedern in Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen
- Steigende bzw. nicht in angemessenem Umfang reduzierte Vorstandsbezüge bei gleichzeitig schlechteren Unternehmensergebnissen
- Fehlerhafte Entsprechenserklärung
- Anhängige Verfahren (z.B. Anfechtung der Bilanz, Insidergeschäfte, Korruption oder Kartellverstöße)
- Deutliche und nachhaltige Verstöße gegen allgemein anerkannte Social Responsible Investment (SRI) bzw. Environmental Social Governance (ESG) Richtlinien einschließlich der fehlenden Benennung eines Vorstandsmitgliedes als zuständig für ESG-Fragen
- Nichteinhaltung wesentlicher Transparenzstandards (z.B. Nichtveröffentlichung von Lebensläufen von Vorstand und Aufsichtsrat, Satzung, individualisierter Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat, namentlicher Besetzung der Ausschüsse)
- Die Vorstandsvergütung ist nicht individualisiert ausgewiesen.
- Eine regelmäßige Altersgrenze für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ist nicht festgelegt.
- mehr als fünf Mandate in Summe als Aufsichtsratsmitglied, welches in keinem Unternehmen eine exekutive Funktion inne hat, oder mehr als drei Mandate in Summe als Aufsichtsratsmitglied, das in irgendeinem Unternehmen eine exekutive Funktion einnimmt; Tätigkeiten als Vorsitzender zählen doppelt; mehrere Mandate innerhalb eines Konzerns zählen als ein Mandat, aber nur, wenn sie deutlich gekennzeichnet sind; Auslandsmandate sind zu berücksichtigen; als Mandate gelten

auch vergleichbare Tätigkeiten, z.B. Verwaltungsrat oder nicht-ehrenamtlicher Beirat; nicht näher bezeichnete Beiratsmandate werden automatisch als volle Mandate gezählt

2.3 Bestellung des Vorstands (Management Board/Executive Board)

Als kritische Faktoren bei der Bestellung des Vorstands (Management Board/Executive Board) sind anzusehen (soweit in der Zuständigkeit der Hauptversammlung):

- Interessenkonflikte bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder
- Keine umfassende Darlegung der Qualifikation der Kandidaten mit insbesondere
 - Werdegang,
 - Alter,
 - bisheriger Amtsperiode und
 - anderen Mandaten unter Angabe einer etwaigen Börsennotierung der entsprechenden Unternehmen.
- mehr als drei Mandate in Summe; Tätigkeiten als Vorsitzender zählen doppelt; die Position, in die der Kandidat bestellt werden soll, ist mitzuzählen; eine weitere exekutive Tätigkeit in konzernexternen Gesellschaften ist ausgeschlossen; mehrere Mandate innerhalb eines Konzerns zählen als ein Mandat, aber nur, wenn sie deutlich gekennzeichnet sind; Auslandsmandate sind zu berücksichtigen; als Mandate gelten auch vergleichbare Tätigkeiten, z.B. Verwaltungsrat oder nicht-ehrenamtlicher Beirat; nicht näher bezeichnete Beiratsmandate werden automatisch als volle Mandate gezählt
- Bei Gesellschaften mit monistischer Organisationsverfassung: Personalunion zwischen Chief Executive und Chairman.

2.4 Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds (Supervisory Board/Board of Directors)

Als kritische Faktoren bei der Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds (Supervisory Board/Board of Directors) sind anzusehen:

- Nicht ausreichende Unabhängigkeit des gesamten Aufsichtsrats und Eignung des Aufsichtsratsmitglieds; z.B. ist ein Aufsichtsratsmitglied nicht als unabhängig anzusehen, das in dieser Funktion bereits mehr als 12 Jahre tätig ist.
- Keine umfassende Darlegung der Qualifikation der kandidierenden Aktionärsvertreter und der nicht ausscheidenden Aufsichtsratsmitglieder in einem Lebenslauf mit insbesondere
 - Alter,
 - bisheriger Amtsperiode,
 - Werdegang und
 - anderen Mandaten unter Angabe einer etwaigen Börsennotierung der entsprechenden Unternehmen
- Die Angaben sollen im Internet veröffentlicht werden. Die Tagesordnung soll einen entsprechenden Verweis enthalten.
- mehr als fünf Mandate in Summe als Aufsichtsratsmitglied, welches in keinem Unternehmen eine exekutive Funktion inne hat oder mehr als drei Mandate in Summe als Aufsichtsratsmitglied, das in irgendeinem Unternehmen eine exekutive Funktion einnimmt; Tätigkeiten als Vorsitzender zählen doppelt; die Position, in die der Kandidat gewählt werden soll, ist mitzuzählen; mehrere Mandate innerhalb eines Konzerns zählen als ein Mandat, aber nur, wenn sie deutlich gekennzeichnet sind; Auslandsmandate sind zu berücksichtigen; als Mandate gelten auch vergleichbare Tätigkeiten, z.B. Verwaltungsrat oder nicht-ehrenamtlicher Beirat; nicht näher bezeichnete Beiratsmandate werden automatisch als volle Mandate gezählt
- Mehr als zwei ehemalige Vorstände im Aufsichtsrat
- Automatismus beim Wechsel von Vorstandsmitgliedern, insbesondere CEO und CFO, in den Aufsichtsratsvorsitz (Chairman of the Board). Ein langjährig erfolgreiches Vorstandsmitglied kann Mitglied des Aufsichtsrats werden, solange das Mitglied den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entspricht.
- Nicht ausreichende Besetzung der wichtigsten Ausschüsse, u.a. des Prüfungsausschusses, in der Regel mehrheitlich mit unabhängigen „Non-Executive Directors“, insbesondere der Vorsitz, die die Interessen der Anleger in angemessener Weise vertreten
- Sonder- bzw. Entsenderechte für bestimmte Aktionäre
- Im Falle der Wiederbestellung: Nicht ausreichende Kontrolle der Vorstandsgehälter, insbesondere im Fall steigender Vorstandsbezüge bei gleichzeitig schlechteren Unternehmensergebnissen
- Im Falle der Wiederbestellung: keine Offenlegung der Teilnahme an Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzungen bzw. Teilnahme an weniger als 75 Prozent der Sitzungen ohne ausreichende Begründung

2.5 Vergütung des Vorstands (Management Board/Executive Board)

Als kritische Faktoren für die Vergütung des Vorstandes (Management Board/Executive Board) sind anzusehen:

- Nicht ausreichende Offenlegung der objektiven Leistungsparameter der Vergütung
- Kein Abstimmungsvorschlag über die Implementierung eines Vergütungssystems (einmalig) bzw. Veränderungen des Vergütungssystems (fortwährend)
- Nicht leistungsgerechte oder unverhältnismäßige Vergütung oder Abfindungen jeder Art; fehlende Bonus- / Malusvergütung
- Keine betragsmäßigen Höchstgrenzen der Gesamtvergütung inklusive variabler Vergütungskomponenten
- Keine klare Begrenzung des Wertes der Aktienoptionen oder ähnlicher Anreizsysteme bzw. ausschließliche Bindung an den Aktienkurs
- Mangelnde Offenlegung von Aktienoptionsprogrammen
- Nachträgliche Anpassung von Leistungsparametern, die es erleichtern, die vorgegebenen Ziele zu erreichen
- Aktienoptionspläne, deren Einlösung nicht über die Vertragsdauer hinausgeht

- Der variable Vergütungsteil bei virtuellen Aktienoptionen (Phantom Shares) ist an die Dividende geknüpft.
- Kein Ausweis der Vorstandsvergütung in Form der dem deutschen Corporate Governance Kodex als Anlage beigefügten Mustertabellen

2.6 Vergütung des Aufsichtsrats (Supervisory Board/Board of Directors)

Als kritische Faktoren für die Vergütung des Aufsichtsrats (Supervisory Board/Board of Directors) sind anzusehen:

- Die Vergütung ist nicht angemessen relativ zu vergleichbaren Unternehmen und ist nicht überwiegend fix.
- Bestehen von variablen Vergütungskomponenten und gleichzeitig fehlende Ausrichtung auf den längerfristigen Erfolg der Gesellschaft.
- Der variable Vergütungsteil ist an die Dividende geknüpft.
- Die variable Vergütung ist nicht an publizierte langfristige Erfolgsfaktoren geknüpft.

3. Kapitalmaßnahmen und Rückkauf von Aktien

3.1 Kapitalerhöhung

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

- Erstausgabe von Vorzugsaktien.
- 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 (genehmigte und bedingte Kapitalerhöhungen) sind anzusehen:

- Die beantragte Kapitalerhöhung überschreitet 50 Prozent des Grundkapitals.
- Die beantragte Kapitalerhöhung überschreitet 20 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.

3.2 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. 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 (Vorratsbeschluss) oder ein Zeitraum der Genehmigung von mehr als 5 Jahren.
- Eine Genehmigung zur Wiederausgabe zurückgekaufter Vorzugsaktien.

4. Gewinnverwendung

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.

5. Fusionen und Akquisitionen

Als kritische Faktoren sind anzusehen:

- Der gebotene Kaufpreis entspricht nicht dem nachhaltigen Unternehmenswert und eine anspruchsvolle Corporate Governance ist künftig 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. Sonderrechte für einzelne Aktionäre

Als kritische Faktoren sind anzusehen:

- Mangelnde Einhaltung des „One Share – One Vote“ Grundsatzes.
- Mehrfachstimmrechte, Stimmrechtsbeschränkungen (Voting Caps) und Sonderrechte (z.B. Entsenderechte, Treudividenden oder Treuaktien für langfristige Aktionäre).

7. Corporate Governance Kodex und Best Practice

Es gelten folgende Maßstäbe:

- Im Falle von Emittenten mit überwiegend deutscher Anlegerschaft sind die Bestimmungen des deutschen Corporate Governance Kodexes grundsätzlich der Maßstab für die Analyse der kritischen Punkte in Hauptversammlungsvorlagen. Daneben sind die wesentlichen Elemente marktnaher Best Practice (z.B. OECD Prinzipien) bei der Prüfung des Vorliegens kritischer Punkte in Hauptversammlungsvorlagen zu berücksichtigen.
- Vorgeschlagene Änderungen der Satzung sind zu begründen.
- Auch Corporate Governance-Sachverhalte, die in den vorangehenden Abschnitten nicht ausdrücklich genannt werden, sind anhand marktüblicher Best Practice zu überprüfen und einzustufen.
- Die Entwicklung von Best Practice für verantwortungsvolle Unternehmensführung und bei der Darstellung von SRI/ESG-Themen ist zu fördern.
- Die Diversity-Politik des Unternehmens soll formuliert und veröffentlicht werden. Über den Fortgang der Umsetzung soll regelmäßig berichtet werden.

Herausgegeben von

BVI Bundesverband Investment
und Asset Management e.V.
Bockenheimer Anlage 15
60322 Frankfurt am Main
www.bvi.de

Redaktion

Abteilung Kommunikation

Konzeption und Gestaltung

GB Brand Design GmbH; Frankfurt
www.g-b.de

Stand: Oktober 2015