

HV-Saison 2011: Die Themen der DSW

- I. Dividendenpolitik**
- II. ... nach der Finanzkrise**
- III. SAY ON PAY / Vorstandsvergütung**
- IV. Diversity / Frauenquote**
- V. Kapitalmaßnahmen**
- VI. Übernahmegefahr / Aktionärsstruktur**

I. Prognose und Dividende

- a) Prognose: Wie sehen die Unternehmen die weitere Entwicklung des operativen Geschäfts in den nächsten zwei bis drei Jahren?
- b) Wie wird die weitere Entwicklung der Dividendenausschüttung in den nächsten Jahren sein?
- c) Welche Dividendenpolitik verfolgt die Gesellschaft? Wurde die Dividendenpolitik nach dem Durchlaufen der Finanzkrise bereits wieder angepasst und wurde dies auch kommuniziert?

In der Regel erwarten wir eine ertragsorientierte Ausschüttung in Höhe von rund 50 Prozent des Ergebnisses. Die Dividende „atmet“ somit mit dem Ergebnis und erfährt keine Glättungen. Wurde die Dividende in den vergangenen Jahren geglättet, kann ein schwaches Jahr nur Ausnahmefällen als berechtigter Grund für eine weitere Kürzung/einen Ausfall angesehen werden.

II. ... nach der Finanzkrise

1. Wie hat sich das Unternehmen im Aufschwung nach der Finanzkrise positioniert?
2. Konnten Marktanteile gewonnen werden?
3. Wie haben sich Menge und Preise entwickelt?
4. Konnten ehemals stornierte Aufträge zurückgewonnen werden? In welchem Umfang?
5. Gibt es Verschiebungen oder Konsolidierungstendenzen in der Branche?
6. Wurden „krisenbedingte“ Rückstellungen wieder aufgelöst? Wenn noch nicht, warum nicht?
7. Besteht weiterhin das Risiko von Wertberichtigungen?
8. Konnten Buchwerte von entsprechend risikobehafteten Positionen in der Bilanz wieder hochgeschrieben werden?

III. Vorstandsvergütung / SAY ON PAY

- Die DSW fordert, dass Aktionäre in der HV-Saison 2011 über das Vergütungssystem entscheiden können, falls dies 2010 nicht der Fall war. Nach Ansicht der DSW sollen alle deutschen Unternehmen die Möglichkeit zum konsultativen Beschluss der HV über die Vergütung nutzen.
- Die DSW erwartet eine regelmäßige Vorlage des Vergütungssystems zur Abstimmung an die HV. Ansatzpunkt für eine erneute Abstimmung über das Vergütungssystem ist in jedem Fall eine wesentliche Änderung der Vergütungsparameter. Ungeachtet dessen empfehlen wir eine Wiederaufnahme in die Tagesordnung nach 4 bis 5 Jahren.

III. Vorstandsvergütung / SAY ON PAY

Die Vorstands-Vergütungssysteme sollten inhaltlich schlüssig und nachhaltig sein und transparent dargestellt werden. Sollte dies aber weder durch die Angaben im Geschäftsbericht (Vergütungsbericht) noch durch zusätzliche Aussagen und Angaben in der Hauptversammlung erreicht werden, behält sich die DSW die Ablehnung vor.

Mit „Nein“ wird die DSW immer dann gegen das vorgestellte Vergütungssystem stimmen, wenn

- die Gesamtvergütung die übliche Vergütung ohne Vorliegen besonderer Gründe übersteigt,
- die Bemessungsgrundlage nicht ausreichend nachhaltig ausgestaltet ist,
- die Vergütung vertikal oder horizontal unangemessen erscheint oder
- das Vergütungssystem nicht transparent dargestellt wird.

IV. Diversity

Unter Diversity-Aspekten sind nach Ansicht der DSW eine stärkere Internationalisierung sowie die angemessene Beteiligung von Frauen – unter Beachtung des für das jeweilige Unternehmen erstrebenswerten Kompetenzportfolios – zu beachten. DSW-Checkliste für die HV-Saison 2011:

- Wie sieht das angestrebte Kompetenzportfolio in Aufsichtsrat, Vorstand und in den Ebenen darunter aus?
- Ist darin eine angemessene Beteiligung von Frauen vorgesehen? Es gilt: je höher der Anteil der Frauen an der Belegschaft ist, desto höher sollte ihr Anteil im Aufsichtsrat.
- Werden diese Ziele im Wahlvorschlag des Aufsichtsrates (Ziff.5.4.1.Abs.2 Satz 3 DCGK) ausreichend berücksichtigt? Enthält der Corporate Governance Bericht neben hinreichenden Angaben zur Zielsetzung auch hinreichende Informationen über den Stand der Umsetzung bei Diversity?

VI. Übernahmeszenarien / Aktionärsstruktur

- a) Vor dem Hintergrund der Hochtief-Übernahme und der Tatsache, dass derzeit zahlreiche größere Übernahmen in Vorbereitung sind:
Inwiefern haben sich Vorstand und Aufsichtsrat mit der aktuellen Aktionärsstruktur, den Absichten der Großaktionäre und möglichen Übernahmeszenarien befasst? Mit welchem Ergebnis?
- b) Welche Absichten verfolgt der Aktionär XY mit seiner Beteiligung von drei usw. Prozent?
- c) Wurden mit diesen Investoren Gespräche über ihre Absichten geführt?
- d) Welche Erkenntnisse haben sich daraus ergeben oder liegen sonst vor?
- e) Bei entsprechend niedrigen HV-Präsenzen und Bestandsmeldungen „unfreundlicher“ Aktionäre: Welche Maßnahmen werden ergriffen bzw. wurden bereits eingeleitet, um die Präsenz zu erhöhen?

V. Kapitalmaßnahmen

Kapitalerhöhungen:

- Unterscheidung: mit/ohne Bezugsrecht
(mit Bezugsrecht: Beschränkungen erst ab 50% aufwärts denkbar/ ohne Bezugsrecht: wird von DSW auch in 2011 restriktiv gesehen)
- Vorratsbeschlüssen wird Zustimmung verweigert, wenn
 1. > 10 Prozent bei Bar-Kapitalerhöhungen (KE)
 2. > 25 Prozent bei Sachkapitalerhöhungen (SK)

Rückkauf eigener Aktien:

- einer 5-Jahres-Ermächtigung auf der Basis der bisherigen Praxis wird nicht zugestimmt
- wenn Ermächtigungszeitraum > 18 Monate erwartet die DSW einen Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrates als Kontrollinstanz für die Ausübung und Verwendung durch Vorstand.
- Frage: In welchem Korridor sieht der Vorstand aktuell eine angemessene Bewertung der Aktie?

www.hauptversammlung.de

Die zentrale HV-Plattform für Aktionäre im Netz