

# Proxy Voting Policy

## Die Abstimmungsrichtlinien von Union Investment

Union Investment versteht sich als verantwortungsvoller aktiver Aktionär.

Das Portfoliomanagement von Union Investment nimmt regelmäßig auf Hauptversammlungen im Interesse der Anleger und ausschließlich zum Nutzen des betreffenden Investmentvermögens Einfluss auf die Unternehmensführung und Geschäftspolitik von Aktiengesellschaften. Union Investment unterstützt dabei alle Maßnahmen, die den Wert des Unternehmens langfristig und nachhaltig steigern, und stimmt gegen solche, die diesem Ziel entgegenstehen.

Union Investment erwartet eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die nicht nur rein ökonomische Zielgrößen beachtet, sondern auch soziale, ethische und umweltrelevante Aspekte berücksichtigt. Diese Zielgrößen werden insbesondere dann von Union Investment befürwortet, wenn sie die langfristig ausgerichteten Aktionärsinteressen und damit den langfristigen Unternehmenswert fördern. Da das Anlegerinteresse im Mittelpunkt steht, hat Union Investment organisatorische Maßnahmen getroffen, um mögliche Interessenkonflikte zum Nachteil des Anlegers zu vermeiden, die sich aus der Ausübung von Stimmrechten ergeben könnten. Weiterführende Details sind in der Engagement Policy von Union Investment zu finden.

### Die Proxy-Voting-Richtlinien im Detail

Grundlage für unser Abstimmungsverhalten ist die aktuelle Proxy Voting Policy von Union Investment. Diese wird von dem Stimmrechtsberater IVOX Glass Lewis in eine Stimmempfehlung übersetzt. Die individuelle Prüfung und abschließende Entscheidung über die Befolgung der Empfehlung oder eine Abweichung liegt beim Stewardship-Team des Portfoliomanagements von Union Investment. Anträge, die von der Proxy Voting Policy nicht erfasst werden, unterliegen der Einzelfallprüfung auf Basis marktüblicher Standards.

werden. Vorgeschlagene Änderungen der Satzung sind stets zu begründen und werden von Union Investment bei Verschlechterung der Aktionärsrechte abgelehnt.

Die Bündelung mehrerer Abstimmungspunkte unter einen Tagesordnungspunkt soll vermieden werden. Ist keine individuelle Abstimmung, beispielsweise in Form von Einzelentlastungen oder -wahlen, möglich, so wird Union Investment gegen den gesamten Tagesordnungspunkt stimmen, falls einer der untergeordneten Punkte kritisch zu beurteilen ist.

#### 1. Aktionärsrechte

Union Investment votiert gegen Mehrfachstimmrechte, Stimmrechtsbeschränkungen sowie Sonderrechte und wird entsprechende Vorschläge auf der Hauptversammlung ablehnen. Der Aktionär hat das Recht auf Information und Mitbestimmung. Ein Großaktionär soll das Recht haben, eine außerordentliche Hauptversammlung einzuberufen. Eine nachweisliche Beeinträchtigung der Interessen von Minderheitsaktionären soll unterlassen

#### 2. Anforderungen an Aufsichtsrat und Vorstand

##### 2.1. Allgemeine Anforderungen

In den Führungsgremien (Vorstand, Aufsichtsrat, Ausschüsse) sollen die Verantwortlichkeiten klar definiert und getrennt sein.

Einzelne Personen sollen keine unangemessene Macht ausüben und angemessen kontrolliert werden können.

Die Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sollen kompetent und frei von Interessenkonflikten sein. Sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat soll Expertise im Bereich Nachhaltigkeit (ESG-Kriterien) vorliegen.

Spätestens aus der Tagesordnung muss die Qualifikation von Kandidaten für den Aufsichtsrat und Vorstand ersichtlich werden (wie u.a. Werdegang, Alter, Nationalität, Zeitpunkt der Erstbestellung, Dauer und Ende der aktuellen Bestellung, weitere Mandate). Eine Kompetenzmatrix mit eindeutiger Zuordnung der einzelnen Mitglieder soll die Abdeckung relevanter Kompetenzen veranschaulichen.

Zum Ende der Bestellungsperiode von Aufsichtsratsmitgliedern soll das 75. Lebensjahr nicht überschritten sein. Bei Vorständen soll das 65. Lebensjahr nicht überschritten sein. Zugleich soll die Zugehörigkeitsdauer von Aufsichtsratsmitgliedern nicht über der vom Unternehmen festgelegten Dauer liegen bzw. 15 Jahre nicht überschreiten. Über den Prozess der Nachfolgeplanung soll transparent berichtet werden.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand und ist für die Kontrolle und Beurteilung der Leistung des Managements verantwortlich. Ehemalige Vorstandsmitglieder sollen nicht in Aufsichtsgremien des Unternehmens wechseln, sofern sie nicht eine Cooling-off-Periode von zwei Jahren eingehalten haben.

Der Aufsichtsrat soll jährlich seine Effizienz prüfen und diese zudem alle drei Jahre extern prüfen lassen, sowie hierüber transparent berichten.

Die Gesellschaft soll über die Anwesenheit von Aufsichtsratsmitgliedern in Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen individualisiert berichten. Fehlende Informationen und eine Teilnahme an weniger als 75 Prozent der Sitzungen ohne ausreichende Begründung werden kritisch gesehen.

## 2.2. Zusammensetzung

Bei der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats soll auf eine angemessene Vielfalt („Diversity“) geachtet werden. Hierbei sollen die Dimensionen Geschlecht,

Altersstruktur, beruflicher Hintergrund und kulturelle Prägung berücksichtigt werden. Der Geschlechteranteil im Aufsichtsrat soll jeweils 30 Prozent nicht unterschreiten. Über die Diversity-Politik, auch das ganze Unternehmen im weiteren Sinne betreffend, soll regelmäßig berichtet werden. Diversitätsziele und deren Erreichungsgrad sollen offengelegt werden.

Der Aufsichtsrat soll unabhängig sein, d.h., er soll zu mindestens 50 Prozent aus unabhängigen Personen bestehen. Arbeitnehmervertreter werden neutral betrachtet und nicht in die Kalkulation zur mehrheitlichen Unabhängigkeit des Aufsichtsrats miteinbezogen.

Ein Aufsichtsratsmitglied ist unabhängig, wenn die Person in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen Interessenkonflikt begründet. Dies bezieht sich auf den Zeitpunkt der Wahl und die vorausgegangenen fünf Jahre. Erhält ein Aufsichtsratsmitglied eine Vergütung vom Unternehmen, die nicht mit seiner Aufsichtstätigkeit in Verbindung steht, so ist von einer Abhängigkeit auszugehen. Ebenso ist ein Aufsichtsratsmitglied als nicht unabhängig anzusehen, wenn es mehr als zehn Jahre in seiner Funktion tätig ist, Vertreter eines Aktionärs mit mehr als zehn Prozent der Stimmrechte ist oder Vorstand des Unternehmens war.

Bei erheblichen Zweifeln an der Kompetenz und Unbefangenheit des Aufsichtsrats wird Union Investment auch gegen die vorgeschlagenen unabhängigen Kandidaten stimmen.

Dem Aufsichtsrat sollen nicht mehr als zwei ehemalige Vorstandsmitglieder angehören. Bei der Nominierung mehrerer ehemaliger Vorstandsmitglieder wird Union Investment grundsätzlich bestehenden Aufsichtsratsmitgliedern den Vorzug geben.

Die Dauer der Amtszeiten von Aufsichtsratsmitgliedern soll so gewählt werden, dass regelmäßig die Möglichkeit zur Anpassung der Zusammensetzung besteht und ein fließender Übergang („Staggered Board“) ermöglicht wird.

Union Investment berücksichtigt die Anzahl externer Aufsichtsratsmandate bei der Bewertung der Eignung von Aufsichtsratskandidaten. Die Anzahl der Aufsichtsratsman-

date soll fünf nicht übersteigen. Ein Vorsitz in einem Aufsichtsrat zählt doppelt. Wer einem Vorstand angehört, soll insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen Gesellschaften wahrnehmen (der Vorsitzende des Vorstands maximal ein konzernexternes Mandat). Auch hierbei zählt ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt. Ein Vorstandsvorsitzender soll nicht gleichzeitig Aufsichtsratsvorsitzender einer konzernexternen Gesellschaft sein.

Werden eine oder mehrere dieser Anforderungen an die Zusammensetzung nicht erfüllt, wird Union Investment die Wahlen in den Aufsichtsrat sowie die Wiederwahl des Vorsitzenden des Nominierungsausschusses kritisch bewerten.

### 2.3. Aufsichtsratsvorsitzender

Union Investment lehnt eine Personalunion sowohl von Vorstandsvorsitzendem und Aufsichtsratsvorsitzendem als auch von Aufsichtsratsvorsitzendem und Prüfungsausschussvorsitzendem ab. Ein interner Wechsel von einem Vorstandsressort in den Vorsitz des Aufsichtsrats vor Ablauf einer Cooling-off-Periode von zwei Jahren ist kritisch zu beurteilen.

### 2.4. Ausschüsse

Der Aufsichtsrat soll fachlich qualifizierte Ausschüsse, wie z.B. einen Prüfungs-, Vergütungs- und Risikoausschuss, bilden. Union Investment berücksichtigt die Zusammensetzung der Ausschüsse in der Beurteilung der Eignung von Aufsichtsratskandidaten. Leitende Positionen in den Fachausschüssen sollen von unabhängigen, sachkundigen Personen besetzt werden, die die Interessen der Anleger in angemessener Weise vertreten. Insbesondere der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll unabhängig sein. Union Investment befürwortet überdies eine unabhängige Mehrheit unter den Mitgliedern der jeweiligen Ausschüsse. Ein geringerer Anteil an unabhängigen Mitgliedern wird kritisch betrachtet.

Der Nominierungsausschuss soll ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt werden. Dem Prüfungsausschuss soll ein Finanzexperte angehören, der namentlich genannt werden soll.

## 3. Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

### 3.1. Allgemeine Anforderungen

Neben den nachfolgend aufgelisteten Anforderungen zieht Union Investment in der Bewertung der Vorstandsvergütung Marktgegebenheiten, Branchennormen (Corporate-Governance-Kodizes, Best-Practice-Standards etc.) und marktspezifische Vergütungskriterien heran. Werden die beschriebenen Erwartungen an die Vergütung nicht ausreichend erfüllt, lehnt Union Investment das Vergütungssystem ab.

Die Vergütung der Mitglieder der Führungsgremien soll sich leistungsgerecht („Pay for Performance“) an der langfristigen Entwicklung des Unternehmenswertes orientieren. Sie soll leicht verständlich, transparent und gesellschaftlich vermittelbar sein sowie in einem angemessenen Verhältnis zur Vergütung der Führungskräfte und der Belegschaft insgesamt sowie zur Vergütung in Vergleichsunternehmen stehen. Die Vergütung ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten und darf insbesondere nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

Ein Vergütungsausschuss soll Höhe, Art und Umfang der Vergütung sowie die Voraussetzungen für die Ausübung der variablen Vergütungsbestandteile bestimmen.

Das Vergütungssystem soll sich nicht für die Mitglieder des Vorstands unterscheiden. Es soll aus den Komponenten Fixvergütung sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütung bestehen. Innerhalb der Ziel-Gesamtvergütung soll der Anteil der variablen Vergütung den Anteil der fixen Vergütung überwiegen. Ebenso soll der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigen. Ziel- und Maximalvergütung sind für jedes Vorstandsmitglied für das kommende Geschäftsjahr anzugeben. Der Zusammenhang zwischen Zielerreichung und variabler Vergütung („Pay for Performance“) ist aufzuzeigen sowie Transparenz darüber herzustellen, wann und in welcher Form die Vergütung gewährt wird.

Für die Gesamtvergütung und alle variablen Vergütungskomponenten sollen Höchstbeträge angegeben werden. Wird ohne ausrei-

chende Begründung die Höhe der Maximal-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds oder des gesamten Vorstands als unverhältnismäßig zur Leistung oder zur Vergütung in Vergleichsunternehmen bewertet, behält sich Union Investment vor, das Vorstandsvergütungssystem in Gänze abzulehnen.

Insofern Zusagen zur betrieblichen Altersvorsorge gemacht werden, sollen diese beitragsorientiert und ausschließlich an die Fixvergütung gekoppelt sein. Im Falle von Neuverträgen und Vertragsverlängerungen sollen keine endgehaltsabhängigen Leistungszusagen festgelegt bzw. verlängert werden.

Bei grob pflicht- und sittenwidrigem Verhalten, erheblichen Verletzungen der Sorgfaltspflichten sowie Verstößen gegen Compliance- und Governance-Richtlinien soll die Vergütung des Vorstands gekürzt (Malus) und zurückgefordert („Clawback“) werden können.

Abfindungspakete und sonstige vertragliche Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und einem Vorstandsmitglied sind kritisch zu bewerten. Vorstandsmitglieder dürfen nicht für Missmanagement abgefunden und belohnt werden.

Beim Abschluss von Vorstandsverträgen soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungsobergrenze) und höchstens die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergütet wird. Beendigungen, die innerhalb von zwölf Monaten nach Verlängerung der Vertragslaufzeit erfolgen, sind besonders kritisch zu hinterfragen. Wird der Vertrag auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder aufgrund eines vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grundes aufgelöst, soll keine Abfindung gezahlt werden.

### 3.2. Ausgestaltung der variablen Vergütungskomponente

Union Investment erwartet folgende Qualitätsmerkmale für variable Vergütungsbestandteile:

- angemessenes Eigeninvestment in Aktien, das mindestens die Höhe einer Brutto-Jahresfixvergütung umfasst und innerhalb von vier Jahren erreicht wird
- überwiegende Ausrichtung auf die langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung
- Integration von materiell signifikanten und ambitionierten ESG-Zielen („Nachhaltigkeitskennzahlen“, beispielsweise aus dem Umwelt- oder Sozialbereich) in die langfristige variable Vergütung, die sich aus der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens ergeben, wobei die Ziele messbar, transparent und prüfbar sein sollen
- ausgewogene Berücksichtigung von je mindestens zwei unterschiedlichen Kennziffern in der kurz- und langfristigen variablen Vergütung, wobei die Performance-Kennzahlen dabei nicht ausschließlich an den Aktienkurs gebunden sein sollen
- ehrgeizige absolute und relative Renditeziele mit einem Bewertungszeitraum von mindestens drei Jahren für die Kennzahlen der langfristigen variablen Vergütung, die in Einklang mit den mittel- und langfristigen Zielen des Unternehmens stehen
- Gewährung der langfristigen Vergütungsbestandteile nach frühestens vier Jahren
- angemessener Umfang (horizontale und vertikale Angemessenheit), Offenlegung und Begründung einer geeigneten und objektiv gewählten Peergroup lange Laufzeit und Transparenz
- Eine nachträgliche Änderung von Leistungsparametern, die es erleichtert, die vorgegebenen Ziele zu erreichen, ist kritisch zu sehen.

Festgelegte Compliance-Prozesse sollen die Aktieninvestments des Vorstands insiderrechtlich absichern (z.B. automatischer Kaufprozess zu einem bestimmten Stichtag).

### 3.3. Transparenz

Im Vergütungsbericht sollen die Höhe der Gesamtvergütung, die finanziellen und nicht finanziellen Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütungsbestandteile sowie Erläuterungen zum Zusammenhang zwischen Zielerreichung und variabler Vergütung („Pay-for-Performance-Relation“) offengelegt werden. Des Weiteren soll darüber berichtet werden, wann und in welcher Form die Vergütung gewährt wird, wie hoch die maximal erzielbare Vergütungshöhe ist und welche Voraussetzungen für die Gewährung gelten. Die Offenlegung soll für jedes Vorstandsmitglied individuell und mit Namensnennung erfolgen. Außerdem soll der Beitrag der jeweiligen Vergütungskomponenten zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung ersichtlich sein. Im Vergütungsbericht soll hinsichtlich des abgelaufenen Geschäftsjahres über die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte der Bemessungsgrundlagen (KPIs), deren Gewichtung und über die Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile informiert werden. Es ist zu erläutern, wie die Auszahlung der gewährten Vergütungsbestandteile erfolgt. Weiterhin ist darzustellen, wie sich die Vorstandsvergütung im Verhältnis zur durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft in den letzten fünf Jahren entwickelt hat. Über den Vergütungsbericht ist jährlich abzustimmen. Diskretionäre Vergütungsfestlegungen (positiv oder negativ) seitens des Aufsichtsrats sollen 20 Prozent nicht übersteigen und sind nachvollziehbar zu erläutern. Von Sonderzahlungen ist grundsätzlich abzusehen, im Ausnahmefall sind der Umfang und eine fundierte Begründung offenzulegen, wie dies mit den Interessen der Aktionäre übereinstimmt. Die Maximalvergütung ist zu berücksichtigen.

Eine Erhöhung der Vergütung sowie die dabei berücksichtigte Peergroup sollen plausibel begründet werden.

Die Vorstandsvergütung und vor allem geplante wesentliche Anpassungen des Vergütungssystems sollen regelmäßig Gegenstand des Dialogs zwischen Emittent und Investor sein. Der Dialog dazu soll rechtzeitig vor der Hauptversammlung stattfinden.

Wesentliche Änderungen eines Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat sollen zur Abstimmung durch die Hauptversammlung in die Tagesordnung aufgenommen werden. Das Vergütungsprogramm soll in regelmäßigen Abständen, mindestens alle vier Jahre, der Hauptversammlung vorgelegt werden. Erhält ein Vergütungsprogramm weniger als 75 Prozent der Stimmen, soll eine Nachbesserung erfolgen und in der darauffolgenden Hauptversammlung zur Abstimmung gestellt werden.

### 3.4. Besonderheiten der Aufsichtsratsvergütung

Insofern Aufsichtsratsmitglieder neben einem festen Entgelt eine erfolgsorientierte Vergütung erhalten, soll diese auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet sein. Die langfristigen Erfolgsfaktoren sollen publiziert werden. Die Aufsichtsratsvergütung soll ebenfalls individualisiert ausgewiesen werden.

## 4. Haftung, Verantwortung und Entlastung

Bei laufenden Gerichtsverfahren bezüglich der Verantwortung im Unternehmen oder anderen Hinweisen auf ein erhebliches Fehlverhalten wird Union Investment die Entlastung nicht erteilen. Dies gilt auch für Versäumnisse und Verstöße in Bezug auf ESG-Fragen.

Verstöße des Unternehmens gegen internationale Standards und Normen in den Bereichen Umwelt, Menschenrechte und Arbeitsrechte wie beispielsweise den UN Global Compact oder vergleichbare Abkommen sieht Union Investment kritisch und berücksichtigt dies innerhalb des Abstimmungsverhaltens.

Union Investment lehnt vollständige Haftungsfreistellungen der Unternehmensführung ab.

Schließt die Gesellschaft für den Vorstand eine Manager-Haftpflichtversicherung (D&O) ab, soll ein angemessener Selbstbehalt von mindestens zehn Prozent des Schadens enthalten sein.

## 5. Kapitalmaßnahmen

Kapitalerhöhungen sind im Interesse der Aktionäre, sofern das neue Kapital eine Rendite ermöglicht, die die Kapitalkosten übersteigt. Union Investment unterscheidet nicht zwischen bedingtem und genehmigtem Kapital.

Union Investment betrachtet umfangreiche Kapitalmaßnahmen und Kapitalmaßnahmen ohne Bezugsrecht grundsätzlich kritisch. Daher werden Anträge auf Kapitalmaßnahmen ohne Bezugsrecht, die über zehn Prozent des Grundkapitals hinausgehen, generell abgelehnt, ebenso Kapitalmaßnahmen über insgesamt mehr als 20 Prozent des Grundkapitals, vorbehaltlich begründeter Ausnahmefälle.

Bei Kapitalerhöhungen muss stets die Höhe des Reservekapitals sowie dessen prozentualer Anteil am Grundkapital angegeben werden. Die Bezugsrechte sollen regelmäßig börslich handelbar sein.

Sollte ein Unternehmen keine geeigneten Investitionsmöglichkeiten finden, bei denen zumindest die Kapitalkosten verdient werden, so bevorzugt Union Investment Dividenden gegenüber Aktienrückkäufen. Union Investment steht daher Aktienrückkaufprogrammen oder damit verbundenen Einsätzen von Derivaten kritisch gegenüber und prüft diese fallbasiert. Aktienrückkaufprogramme werden grundsätzlich abgelehnt, wenn deren Genehmigung mehr als zwei Jahre beträgt und der Preis, zu dem die Aktien zurückgekauft werden sollen, den Marktpreis um mehr als zehn Prozent übersteigt oder das Rückkaufvolumen zehn Prozent für Vorratsbeschlüsse überschreitet. Aktienrückkaufprogramme, die ausschließlich Vergütungszwecken dienen, sind hiervon ausgenommen.

Anträge auf Genehmigung von Kapitalerhöhungen oder Aktienrückkäufen bedürfen stets einer Begründung, aus der die langfristige Strategie des Unternehmens bezüglich Kapitalmaßnahmen hervorgeht.

## 6. Verhalten bei Übernahmen

Übernahmen werden fallbasiert geprüft und hinsichtlich des Mehrwerts für die Aktionäre, der strategischen Ausrichtung und der ökologischen wie sozialen Konsequenzen bewertet. Union Investment begrüßt nur solche Übernahmen, die eine angemessene Über-

nahmeprämie enthalten. Sofern der Kaufpreis dem fairen Wert einer Aktie entspricht und die Aktionäre auch anderweitig voraussichtlich keinen höheren Preis erzielen können, wird Union Investment in der Regel einem Übernahmeangebot zustimmen.

Transaktionen, die 30 Prozent des jeweiligen Börsenwerts des übernehmenden Unternehmens übersteigen, sind der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Der Vorstand soll keine Handlungen („Poison Pill“) vornehmen, die den Erfolg eines Übernahmeangebotes verhindern, sofern er keine Ermächtigung von den Aktionären (Hauptversammlung) oder dem Aufsichtsrat erhalten hat.

## 7. Wirtschaftsprüfer

Die Dauer einer Bestellungsperiode für den verantwortlichen Wirtschaftsprüfer soll fünf Jahre nicht übersteigen. Der leitende Revisor soll namentlich im Geschäftsbericht genannt werden.

Wirtschaftsprüfer sollen im überprüften Unternehmen keine unangemessen umfangreichen Beratungsmandate übernehmen. Übersteigen die Honorare aus Beratungstätigkeiten die Gebühren aus der Prüfungstätigkeit unverhältnismäßig, lehnt Union Investment die Bestellung solcher Wirtschaftsprüfer ab.

## 8. Transparenz und nachhaltige Berichterstattung

Sofern Geschäftsberichte oder wesentliche Offenlegungsstandards die von Union Investment als sinnvoll erachteten Mindestanforderungen unterschreiten, behält Union Investment sich vor, die Zustimmung zu den entsprechenden Tagesordnungspunkten zu verweigern.

Im Rahmen der PRI („Principles for Responsible Investments“) fordert Union Investment Unternehmen dazu auf, Initiativen zur Steigerung der nachhaltigen Transparenz zu unterstützen.

Der Klimawandel erreicht eine immer höhere Relevanz bei der Unternehmensbewertung. Union Investment erwartet deshalb, dass von Klimawandel oder Klimaschutzmaßnahmen signifikant betroffene Unternehmen systematisch Transparenz über die daraus folgenden



Chancen und Risiken schaffen. Die Folgen des Klimawandels sollen dabei holistisch auch mit Blick auf mögliche Wasser- und Biodiversitätsrisiken analysiert werden. Neben der aussagekräftigen Berichterstattung über die Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3) nach anerkannten Standards erwartet Union Investment eine angemessene Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Bei Unternehmen mit hoher Marktkapitalisierung (>1 Milliarde Euro) hält Union Investment es für angemessen, dass diese Berichterstattung zusätzlich über das CDP (Carbon Disclosure Project) erfolgt.

Angelehnt an das Pariser Klimaschutzabkommen sollen sich alle Unternehmen eine dezidierte Klimawandelstrategie setzen, die sich explizit am Ziel der Treibhausgasneutralität bis spätestens zum Jahr 2050 ausrichtet. Dieses langfristige Ziel soll über ambitionierte kurz- und mittelfristige Zwischenziele operationalisiert werden. Union Investment begrüßt es ausdrücklich, wenn Unternehmen ihre Klimaschutzziele beispielsweise über die Science-Based-Targets-Initiative validieren lassen. Zu einer glaubwürdigen Klimawandelstrategie gehört zudem, dass die Lobby- und Verbändearbeit von Unternehmen diese Klimaschutzziele angemessen reflektiert.

Unternehmen sollen transparent und umfassend über die Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte in der Unternehmensstrategie berichten, insbesondere dann, wenn das Geschäftsmodell besonderen Risiken ausgesetzt ist. Für deutsche Unternehmen soll dabei der Deutsche Nachhaltigkeitskodex als Orientierung dienen.

Die „nicht finanzielle Erklärung“ soll aussagekräftig sein und mit mindestens eingeschränkter Sicherheit („Limited Assurance“) extern überprüft werden. Ein vorhandener Nachhaltigkeitsbericht soll materiell signifikante und überprüfbare Aussagen enthalten. Hierzu zählen insbesondere Inhalte, die auf Zahlenbasis ausgewertet werden können.

Sollten Unternehmen dieser und weiterer nachhaltigkeitsbezogener Verantwortung wiederholt oder in besonderer Schwere nicht nachkommen, wird Union Investment dies bei der Entlastung und der (Wieder-)Wahl von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern berücksichtigen.

## 9. Aktionärsanträge

Union Investment prüft Aktionärsanträge fallbasiert und unterstützt insbesondere die, die der nachhaltigen Entwicklung und damit dem langfristigen Aktionärsinteresse zugutekommen. Darunter fallen beispielsweise Anträge zu verbesserter Berichterstattung über Humankapitalmanagement, Menschenrechte, Diversität, Arbeitsstandards in der Lieferkette sowie zu Transparenz bezüglich einer angemesseneren Berücksichtigung des Klimawandels in der Berichterstattung, der Unternehmensstrategie oder der Lobbyarbeit. Auch die Einführung von Richtlinien oder Regelwerken hinsichtlich des Verbots von Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit sind weitere, aber nicht abschließende Beispiele.

Dieses Dokument ist als Information über unsere internen Grundsätze gedacht. Es wurde von der Union Investment Management Holding AG mit Sorgfalt entworfen und hergestellt, dennoch übernimmt Union Investment keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit. Die Inhalte dieses Dokuments stellen keine Handlungsempfehlung dar, sie ersetzen weder die individuelle Anlageberatung durch die Bank noch die individuelle, qualifizierte Steuerberatung. Union Investment übernimmt keine Haftung für etwaige Schäden oder Verluste, die direkt oder indirekt aus der Verteilung oder der Verwendung dieses Dokuments oder seiner Inhalte entstehen.

Kontakt: Union Investment Luxembourg S.A., 3, rue Heienhaff, L-1736 Senningerberg.  
Stand aller Informationen, Darstellungen und Erläuterungen: 01. Januar 2022, soweit nicht anders angegeben.