

An die Vorstände und Verwaltungs-/Aufsichtsräte unserer
Portfoliounternehmen

14. März 2023

DWS Corporate Governance & Proxy Voting Policy 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir als DWS Investment GmbH (DWS) nehmen unsere Rolle als Treuhänder und verantwortungsvoller Investor sehr ernst und sind bestrebt, die uns von unseren Kunden anvertrauten Vermögenswerte zu schützen. Deshalb setzen wir uns weiterhin für gute, robuste Governance-Standards und eine verantwortungsvolle Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen ein. Als global agierender Treuhänder haben wir die Verantwortung, uns den Herausforderungen des Marktes zu stellen und gleichzeitig auch verantwortlich zu handeln. Die DWS ist aus diesem Grund 2020 der Net Zero Asset Managers Initiative (NZAMI) beigetreten, um die Entwicklung von Transformationsplänen zu fördern, den Wandel in Unternehmen zu beschleunigen und Nachhaltigkeit als Chance verstehend, bestehende Geschäftsmodelle zu überdenken. Nach unserer ersten Kontaktaufnahme im Jahr 2021 erhielten 2022 mehr als 50 neue Portfoliounternehmen unseren Net Zero Engagement Letter.

Nachhaltigkeit besitzt verschiedene Dimensionen und wir sind weiterhin überzeugt, dass das „G“ in ESG die Grundlage für nachhaltigen Erfolg unter Umwelt- und Sozialaspekten. Gute Governance-Praktiken sind für uns Voraussetzung und Katalysator zugleich, um spürbaren und gewichtigen Fortschritt zu erreichen und langfristig Mehrwert zu schaffen.

Wie in den Vorjahren haben wir unsere Corporate Governance & Proxy Voting Policy intensiv überprüft und angepasst. Unsere vier Kernelemente unseres Corporate Governance-Verständnisses blieben dabei unverändert:

- eine adäquate Zusammensetzung des Verwaltungs-/Aufsichtsrats mit einem ausreichenden Maß an Unabhängigkeit, Diversität sowie einer soliden Umwelt-, Sozial- und Governance (ESG)-Aufsicht;
- transparente, nachvollziehbare und ambitionierte Vorstandsvergütungssysteme;
- Unabhängigkeit und Transparenz bezüglich der Abschlussprüfungsgesellschaft sowie der jeweiligen Prüfpartner und Prüferhonorare; sowie
- die angemessene Behandlung von Aktionärsrechten und deren Anträgen sowie Stakeholderrechten im Einklang mit anerkannten E, S und G Standards.

Die wichtigsten Änderungen unserer englischen Corporate Governance & Proxy Voting Policy finden Sie im Anhang dieses Briefs .

Änderungen und Anpassungen unserer Corporate Governance & Proxy Voting Policy 2023:

1. Vorstand und Verwaltungs-/Aufsichtsrat:

Die mehrheitlich unabhängige Besetzung von Verwaltungs- bzw. Aufsichtsräten ist für uns von zentraler Bedeutung, wobei mehrheitlich >50% der Anteilseignervertreter bedeutet. Dies gilt auch für die Vorsitzenden der relevantesten Ausschüsse, insbesondere der Prüfungs- und des Vergütungsausschüsse. Dadurch soll eine angemessene Kultur sichergestellt werden, die eine objektive Entscheidungsfindung und anspruchsvolle Diskussionen gewährleistet. In Fällen, in denen der Verwaltungs-/Aufsichtsrat und seine wichtigsten Ausschüsse nicht mehrheitlich unabhängig sind und

die Vorsitzenden der Prüfungs- und Vergütungsausschüsse nicht als unabhängig gelten, werden wir gegen die Entlastung der Verwaltungs-/Aufsichtsratsmitglieder stimmen. Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter sind von unserer Unabhängigkeitsberechnung ausgeschlossen. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Prüfungsausschüsse werden wir 2023 zudem damit beginnen, gegen die Vorsitzenden der Prüfungs- und Nominierungsausschüsse zu stimmen, sofern kein Finanzexperte benannt wurde.

Nach wie vor erwarten wir von unseren Portfoliounternehmen, dass sie die Geschlechtervielfalt in ihre Zusammensetzung und ihre Nachfolgeplanungen miteinbeziehen, die wir als entscheidend für eine effektive Corporate Governance erachten. Auch wenn sich die Prozesse zur Verwaltungs-/Aufsichtsratsnachbesetzung über mehr als ein Jahr erstrecken können, sehen wir die Notwendigkeit von Fortschritten und ehrgeizigen Zielen als eine ständige Priorität für Verwaltungs-/Aufsichtsräte an. Wir erwarten, dass Verwaltungs-/Aufsichtsräte mindestens ein weibliches Mitglied vorweisen und ein angemessenes Maß an geschlechtsspezifischer Vielfalt gemäß den nationalen gesetzlichen Anforderungen oder Best Practice Regeln erreichen. Für entwickelte Märkte wie Deutschland wird nun eine 30 prozentige Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts erwartet. In diesem Zusammenhang unterstützen wir die europäische Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften. Wir ermutigen unsere Portfoliounternehmen, die Best Practice Rules ihres jeweiligen Markts zu der (Geschlechter-)Vielfalt (z.B. in den USA oder im Vereinigten Königreich) in den Vorständen sowie Verwaltungs-/Aufsichtsräten einzuhalten.

Die zunehmende Bedeutung der Nachhaltigkeit muss sich auch auf der Ebene des Verwaltungs-/Aufsichtsrats widerspiegeln. Daher werden wir gegen die Entlastung und/oder Wiederwahl von Verwaltungs-/Aufsichtsratsmitgliedern stimmen, wenn das jeweilige Portfoliounternehmen nicht angemessen und rechtzeitig auf unsere thematischen Engagement Briefe reagiert. Dazu gehören u.a. unsere Anschreiben zu "Net Zero" sowie zur Beachtung der Menschenrechte bei Portfoliounternehmen, die in Myanmar und Belarus tätig sind. Ebenso haben wir Fragebögen zum Thema "Blue Economy" an unsere Portfoliounternehmen verschickt und behalten uns vor, unsere thematischen Engagements in Zukunft zu erweitern.

2. Vorstandsvergütung:

Neben der Zusammensetzung des Verwaltungs-/Aufsichtsrats ist die Vergütung des Vorstandes ein weiteres Schlüsselement einer angemessenen Corporate Governance. Ein anspruchsvolles Vergütungssystem soll die Interessen von Aktionären und Management in Einklang bringen. Die dazu notwendige Transparenz wird über den jährlich zur Abstimmung vorgelegten Vergütungsbericht sichergestellt. Dieser ermöglicht es den Anlegern, zu beurteilen, wie die Ziele mit den strategischen Zielen des Portfoliounternehmen übereinstimmen, wie die Ziele erreicht wurden, wie der Vorstand sowie der jeweilige Ausschuss ihre Leistungsbewertungen durchgeführt haben und wie die Vergütungen ausgezahlt wurden.

Wir erwarten zudem, dass die jährlichen Bonusziele offengelegt werden. Darüber hinaus sollte ein bedeutender Teil der variablen kurz- und langfristigen Komponenten ESG-bezogene, unternehmensspezifische Ziele widerspiegeln/beinhalten.

Wir erachten relevante und angemessene Bonus-Malus-Mechanismen (einschließlich sogenannter Clawbacks) und angemessene Stundungsfristen für Vorstände als Schlüsselemente einer nachhaltigen, langfristigen Vergütungsstruktur. Ein robuster Clawback-Mechanismus legt den Umfang

und die Bedingungen fest, unter denen Teile der Vergütung vom Vorstand zurückgefordert werden können. Dies sollte sowohl Bargeld- als auch aktienbasierte Elemente umfassen und sich nicht nur auf Vergütungsanpassungen, Compliance-Verstöße oder Fehlverhalten beziehen, sondern auch auf leistungsbezogene Verfehlungen beziehen, die sich auch auf Nachhaltigkeitsaspekte erstrecken können.

Ab 2023 werden wir gegen Vergütungssysteme und -berichte stimmen, wenn für den Jahresbonus und den mehrjährigen, langfristigen Bonus dieselben Leistungskennzahlen verwendet werden. Bislang haben wir gegen das Vergütungssystem und den Vergütungsbericht gestimmt, wenn keine Obergrenze für den vom Verwaltungsrat festgelegten Höchstbetrag der Vergütung existiert. Wir werden diese Regel nun auch auf Fälle anwenden, in denen keine Obergrenze für den Jahresbonus und den langfristigen Anreizplan existiert.

Außerdem werden wir gegen solche Vergütungssysteme und Vergütungsberichte stimmen, die eine Erhöhung der Festvergütung um mehr als 10% in einem Jahr ermöglichen/zulassen, ohne dass hierfür eine überzeugende Begründung vorliegt (z.B. eine Benchmark-/Inflationsanpassung, die nicht mit der übrigen Belegschaft übereinstimmt).

3. Rechte der Aktionäre und weiterer Interessengruppen:

Die Rechte der Eigentümer sind für uns von zentraler Bedeutung und wir werden insbesondere die Ausgestaltung der Hauptversammlungsformate prüfen. Ab 2023 werden wir gegen vorgeschlagene Satzungsänderungen stimmen, wenn der Vorstand die Einführung virtueller Hauptversammlungen vorschlägt, die eine Laufzeit von zwei Jahren übersteigt bzw. nicht auf zwei Jahre begrenzt ist. Wir werden ebenfalls gegen vorgeschlagene Satzungsänderungen stimmen, wenn das Unternehmen keine zusätzlichen Informationen darüber bereitstellt, wie die Aktionärsrechte im Rahmen einer virtuellen Hauptversammlung umfassend berücksichtigt werden.

Ferner erachten wir die Zusammenfassung mehrerer Anträge zur Änderung der Satzung kritisch und erwarten, dass diese voneinander getrennt zur Abstimmung vorgeschlagen werden. Dies betrifft insbesondere die Tagesordnungspunkte, welche die Ermächtigung zur Durchführung von virtuellen Hauptversammlungen und Teilnahme von Organmitgliedern zusammenfassen. Eine virtuelle Teilnahme von Organmitgliedern soll weiterhin die begründete Ausnahme bleiben und muss daher mit klar definierten Voraussetzungen verknüpft sein.

4. Net Zero/Say-on-Climate:

Im Gegensatz zu anderen Märkten in Europa (z.B. Frankreich, Italien, Schweiz oder Großbritannien) wurden Aktionären in Deutschland bisher noch keine Gelegenheit gegeben, über Klima- oder Transitionsplänen, Strategien zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks oder vergleichbaren Themen abzustimmen. Sollte es im Laufe dieser Hauptversammlungssaison auch in Deutschland dazu kommen, dass Anträge von Aktionären oder dem Vorstand hierzu vorgelegt werden, werden wir diese auf Basis von Einzelfallentscheidungen prüfen. Bei der Bewertung von klimabezogenen Beschlussvorlagen des Vorstands und von Aktionären (Ergänzungsverlangen bzw. Shareholder Proposals) berücksichtigt die DWS bestimmte Mindeststandards. Zu diesen Mindeststandards gehören die Verpflichtung, bis 2050 oder früher Netto-Null-Emissionen zu erreichen sowie die Festlegung klarer und ehrgeiziger Treibhausgas-Reduktionsziele (für Scope-1-, Scope-2- und wesentliche Scope-3-Emissionskategorien), die mit den Zielen des Pariser Abkommens übereinstimmen und durch eine zuverlässige wissenschaftlich fundierte Methodik (Science Based Targets/SBTi) gestützt werden müssen.

Wir werden zusätzliche Anforderungen für Unternehmen mit hohem Kohlenstoffrisiko festlegen. Dazu gehören die Befragung von Aktionären bei der Umsetzung einer Strategie gegen den Klimawandel, die Abstimmung von Kapital- und Betriebsausgaben sowie Lobbying-Aktivitäten in Bezug auf Klima- und Dekarbonisierungsziele. Unternehmen im Sektor der fossilen Brennstoffe (d.h. Öl-, Gas- und Kohlebergbau-Unternehmen) sollten sich zu ehrgeizigen absoluten Emissionsreduktionszielen verpflichten, die auch Scope 3 (eher als Kohlenstoffintensitätsziele) einschließen, um die globale Erwärmung auf 1,5°C zu begrenzen. Von Versorgungsunternehmen erwarten wir, dass die Strom- und Wärmeerzeugung aus Kraftwerkskohle bis 2040 schrittweise eingestellt wird.

In Märkten, in denen solche Abstimmungen bereits stattgefunden haben, werden wir außerdem gegen die Entlastung des Verwaltungs-/Aufsichtsratsvorsitzenden stimmen, wenn entweder der Verwaltungs-/Aufsichtsrat nicht auf die Kritik der Aktionäre reagiert hat oder ein sogenannter Say-on-Climate Vorschlag des Vorstands weniger als 80 % Zustimmung erhielt und von der DWS nicht unterstützt wurde.

Für Fragen zu Governance-Themen und speziell zu unserer Corporate Governance & Proxy Voting Policy stehen wir gerne unter dws.engagement@db.com zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

DWS Investment GmbH



Petra Pflaum
CIO for Responsible Investments



Nicolas Huber
Head of Investment Stewardship

Annex: Most important changes (overview)

Votes against the appointment and reappointment of directors:

The election of a candidate causes the board to become insufficiently 1.1.11. a) independent (>50%) (excluding employee representatives and taking into consideration the respective country's best practice rules on corporate governance)

1.1.13. Failure to identify financial experts we would vote against the chair of the audit committee and nomination committee and board chair.

1.1.16. Serious and permanent conflicts of interest exist, including any executives sitting on the key board committees (i.e. audit/remuneration/nomination committee).

1.1.19. The candidate does not fulfill our independence criteria (sec. 4., p. 8 in our Corporate Governance & Proxy Voting Policy) and is intended to become chair of the audit or the remuneration committee.

Votes against the discharge of directors:

1.2.7. The Investee Company fails to adequately and timely respond to thematic engagement requests

1.2.16 Following DWS' standards, the board and its key committees are not majority independent and at the same time, the committee chairs of the audit and remuneration committee are not considered independent.

1.2.26 We will vote on a CASE-BY-CASE basis on the discharge of the chair of the board in case the board fails to respond to shareholder criticism; the say-on-climate received less than 80% support and was not supported by DWS.

Votes against the remuneration system/policy:

2.1.4. The structure of the compensation scheme does not comply with internationally recognized best practice, including any non-executive director receives more than an executive without any proper justification.

2.1.7. The fixed elements of the executive remuneration system disproportionately exceed the variable components (excluding companies with major shareholders at state level). In addition, the fixed pay can be increased by more than 10% in a year without a reasonable excuse (e.g., Benchmarking/inflation adjustment that is out of line with the rest of the workforce).

2.1.9. Variable compensation is not geared to the long-term success of the company. Long-term variable awards are measured over a period of less than three years and/or the annual bonus is larger than the long-term plan.

2.1.11. The remuneration committee is entitled to any discretionary adjustments ex-post the performance period that would increase or decrease bonus payments by more than 20 per cent. Whenever such discretion is given to the remuneration committee, we expect transparent and comprehensible disclosure about the mechanisms, amounts and procedures ex-ante.

2.1.17. The same performance metrics are used for both the annual bonus and long-term incentive plan.

2.1.21 There is no cap on the maximum amount of remuneration set by the board, or there is no cap for the annual bonus and long-term incentive plan.

Votes against the remuneration report:

2.2.9. The same performance metrics are used for both the annual bonus and long-term incentive plan.

2.2.12. The fixed pay has been increased by more than 10% in a year without a convincing rationale (e.g., Benchmarking/inflation adjustment that is out of line with the rest of the workforce).

Votes against proposed amendments of the articles:

6.1.2. The board proposes the introduction of virtual AGMs, and the proposal is not limited to two years or the company does not provide additional information on the means and ways how the rights of the shareholders are fully reflected.

Special rules for Japanese Investee Companies:

Independence: We expect Investee Companies to ensure that at least 1/3 of the members are considered independent, for prime listed companies we expect the board to consist of at least a majority of independent directors.

Board Composition: We expect our Investee Companies to incorporate gender diversity into their composition and refreshment processes and to aim to reach at least 25%. Furthermore, we expect and foster our investees in Japan to establish the relevant formal committees — nomination, remuneration and audit — which are at least majority independent, incl. statutory auditors and to identifying a board committee responsible for ESG-oversight.