



## Kodex für Unabhängige Vergütungsberatung

HR Strategy

Talent &  
Performance  
Management

Compensation-  
Management

Job-Evaluation &  
Career-Grading

Flexible Benefit  
Solutions

# Erklärungen zur Vertraulichkeit und Unabhängigkeit

## **Vertraulichkeit**

Wir verpflichten uns, alle im Zusammenhang mit der Durchführung des Auftrages bekannt werdenden Vorgänge, gleich welcher Art, vertraulich zu behandeln und nicht an Dritte weiterzugeben. Diese Verpflichtung zur Vertraulichkeit erstreckt sich auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens.

## **Unabhängigkeit**

Die Baumgartner & Partner Management Consultants GmbH erklärt ausdrücklich ihre Unabhängigkeit gemäß nachfolgendem „Kodex für unabhängige Vergütungsberatung“.

# Kodex für Unabhängige Vergütungsberatung

## Präambel

- Der vorliegende „Kodex für unabhängige Vergütungsberatung in Deutschland“ berücksichtigt die Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und präzisiert diese für die Beratung zu Fragen der Vorstands- und Geschäftsführervergütung. Er enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller unabhängiger Vergütungsberatung. Konkret empfiehlt der Deutsche Corporate Governance-Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 dem in Ziff. 4.2.2 Absatz 3: „Soweit vom Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung ein externer Vergütungsexperten hinzugezogen wird, soll auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand bzw. vom Unternehmen geachtet werden.“
- Der vorliegende Kodex soll:
  - dem Aufsichtsrat oder dem sonst für die Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung zuständigen Gremium und den Vergütungsberatern die Beurteilung erleichtern, unter welchen Umständen die Unabhängigkeit des Vergütungsberaters gefährdet sein kann;
  - dazu beitragen, dem Aufsichtsrat oder dem sonst für die Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung zuständigen Gremium diejenigen Informationen zu beschaffen, die erforderlich sind, um die Unabhängigkeit seines Vergütungsberaters beurteilen zu können;
  - einen Standard schaffen, den die Parteien einem Beratungsvertrag zugrunde legen können, der so entsprechende Verhaltenspflichten des Vergütungsberaters begründen kann;
  - dem Aufsichtsrat ermöglichen, in seiner Entschlüssenerklärung gemäß § 161 AktG berichten zu können, dass die Empfehlung der Ziff. 4.2.2 Abs. 3 DCGK angewendet wurde und wird.
- Der Kodex bezieht sich in erster Linie auf deutsche, börsennotierte Unternehmen (AG, KGaA, SE); auch nicht börsennotierten Gesellschaften und ihren Vergütungsberatern wird die Beachtung des Kodex empfohlen.
- Die Bestimmungen und Regelungen des Kodex berücksichtigen die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Der Kodex kann selbstverständlich nicht jede Detailfrage in allen Einzelheiten regeln, sondern gibt einen Rahmen vor, der von den Vergütungsberatungen auszufüllen ist.

# Kodex für Unabhängige Vergütungsberatung

## Empfehlungen (1/2)

- (1) Die Beratung erfolgt auf Grundlage angemessener Informationen und mit der erforderlichen Sachkunde.
- (2) Die Beratung erfolgt im Interesse des zu beratenden Unternehmens (nachfolgend: Gesellschaft). Die Beratung darf nicht von persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen des Vergütungsberaters, die eine Beratung im Interesse der Gesellschaft beeinträchtigen, beeinflusst werden.
- (3) Auftraggeber für Projekte zu Vorstandsverträgen oder -vergütungen ist der Aufsichtsrat bzw. das sonst für die Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung zuständige Gremium der Gesellschaft (nachfolgend einheitlich: Aufsichtsrat) oder eine von diesem beauftragte Stelle.
- (4) Der Aufsichtsrat soll auf die Unabhängigkeit des mandatsführenden Vergütungsberaters achten. Mandatsführender Vergütungsberater ist – unabhängig davon, wer Partei des Beratungsvertrags ist – diejenige natürliche Person, die hauptverantwortlich die tatsächlichen Beratungsleistungen erbringt. Im Beratungsvertrag soll eine natürliche Person als mandatsführender Vergütungsberater bezeichnet werden. Die Unabhängigkeit des mandatsführenden Vergütungsberaters ist zu verneinen, wenn Tatsachen vorliegen, die geeignet sind, eine Beratung im Interesse der Gesellschaft gemäß Ziffer 2 zu beeinträchtigen. Das ist in der Regel der Fall, wenn
  - der mandatsführende Vergütungsberater den Vorstand oder die Geschäftsleitung der Gesellschaft (nachfolgend einheitlich: Vorstand) oder eines seiner Mitglieder im vergangenen oder im laufenden Jahr zu Vergütungsfragen beraten hat oder andere Stellen in der Gesellschaft gleichzeitig berät (jeweils unabhängig davon, wer Partei des entsprechenden Beratungsvertrags ist oder gewesen ist);
  - der mandatsführende Vergütungsberater Organmitglied oder Arbeitnehmer in der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen ist;
  - der mandatsführende Vergütungsberater mit einem Mitglied des Vorstands der Gesellschaft in gerader Linie oder bis zum 4. Grad in der Seitenlinie verwandt oder verschwägert ist oder mit einem Mitglied des Vorstands der Gesellschaft verheiratet ist oder war;
  - zwischen dem mandatsführenden Vergütungsberater oder dem Beratungsunternehmen, dessen Gesellschafter, Organmitglied oder Angestellter er ist, und der Gesellschaft oder einem mit dieser verbundenen Unternehmen eine kapitalmäßige Beteiligung oder eine sonstige finanzielle Verbindung in einem Umfang besteht, der eine hiervon unbeeinflusste Beratung nicht erwarten lässt; dasselbe gilt, wenn die finanzielle Verbindung zu einem Vorstandsmitglied der Gesellschaft oder einem mit dieser verbundenen Unternehmen besteht;
  - der mandatsführende Vergütungsberater oder das Beratungsunternehmen, dessen Gesellschafter, Organmitglied oder Angestellter er ist, in den letzten fünf Jahren mehr als fünfzehn Prozent der Gesamteinnahmen von der Gesellschaft einschließlich mit ihr verbundener Unternehmen bezogen hat (weltweit und national), und dies auch im laufenden Geschäftsjahr zu erwarten ist.

# Kodex für Unabhängige Vergütungsberatung

## Empfehlungen (2/2)

- (5) Der mandatsführende Vergütungsberater legt dem Aufsichtsratsvorsitzenden oder dem mit der Beratung über die Vorstandsvergütung beauftragten Ausschuss vor dem Abschluss des Beratervertrages unaufgefordert eine schriftliche Erklärung darüber vor, ob unter Ziff. 4 ausdrücklich aufgeführte oder sonstige Umstände gegeben sind, die Zweifel an seiner Unabhängigkeit begründen könnten. Diese Erklärung ist vom mandatsführenden Vergütungsberater und einem rechtlichen Vertreter des Beratungsunternehmens zu unterschreiben.
- (6) Nach Kenntnisnahme und sachgerechter Beurteilung aller unter Ziff. 4 aufgeführten und sonstigen Umstände, die geeignet sind die Unabhängigkeit des mandatsführenden Vergütungsberaters zu beeinträchtigen, ist der Aufsichtsrat seiner Sorgfaltspflicht nachgekommen und kann den mandatsführenden Vergütungsberater bzw. das Beratungsunternehmen mandatieren.
- (7) Im Beratungsvertrag wird vereinbart, dass der mandatsführende Vergütungsberater während der Beratungstätigkeit die unter Ziff. 4. ausdrücklich aufgeführten sowie sonstige Umstände, die Zweifel an seiner Unabhängigkeit begründen könnten, unverzüglich dem Aufsichtsratsvorsitzenden oder dem mit der Beratung der Vorstandsvergütung beauftragten Ausschuss mitteilt.
- (8) Im Beratungsvertrag wird ferner vereinbart, dass der mandatsführende Vergütungsberater dem Aufsichtsratsvorsitzenden oder dem mit der Beratung der Vorstandsvergütung beauftragten Ausschuss offenlegt, wenn er bei der Beratung Informationen verwendet, die ihm vom Vorstand oder Mitarbeitern der Gesellschaft oder mit ihr verbundener Unternehmen zur Verfügung gestellt worden sind.
- (9) Die Unabhängigkeit der Beratung erfordert, dass kein Beratungshonorar vereinbart wird, das sich an der Vergütung für Vorstandsmitglieder oder Mitarbeiter der Gesellschaft orientiert oder grundsätzlich erfolgsorientiert ist.