

Kodex für unabhängige Vergütungsberatung

A. Präambel

Der vorliegende „Kodex für unabhängige Vergütungsberatung“ (Kodex) 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.

Der Kodex wird von der Vereinigung unabhängiger Vergütungsberater veröffentlicht und regelmäßig überprüft. Die Mitglieder verpflichten sich den Kodex als Grundlage ihrer Arbeit als Vergütungsexperten zu verwenden und ihre Mitarbeiter darauf zu verpflichten. Nicht-Mitglieder können den Kodex ebenfalls zur Basis ihrer Beratung machen.

Konkret empfiehlt der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 in Ziff. 4.2.2 Absatz 3: „Zieht der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, soll er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand bzw. vom Unternehmen achten.“

Der vorliegende Kodex soll:

- dem Aufsichtsrat oder dem sonst für die Festsetzung der Vergütung der Geschäftsleitung zuständigen Gremium (nachfolgend einheitlich: Aufsichtsrat) und den Vergütungsberatern die Beurteilung erleichtern, unter welchen Umständen die Unabhängigkeit des Vergütungsberaters gefährdet sein kann;
- dazu beitragen, dem Aufsichtsrat diejenigen Informationen zu beschaffen, die erforderlich sind, um die Unabhängigkeit seines Vergütungsberaters beurteilen zu können;
- einen Standard schaffen, auf dessen Grundlage der Vergütungsberater tätig wird;
- dem Aufsichtsrat ermöglichen, in seiner Entsprechenserklärung 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.

Der Kodex wird vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Entwicklungen regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

B. Empfehlungen

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 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 ohne Beauftragung des Aufsichtsrats im vergangenen oder im laufenden Jahr zu Vergütungsfragen beraten hat oder andere Stellen in der Gesellschaft gleichzeitig zu Vergütungsfragen berät und dies nicht in Kenntnis und mit Genehmigung des Aufsichtsrats erfolgt;
 - 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 verwandt oder verschwägert ist oder mit einem Mitglied des Vorstands der Gesellschaft verheiratet ist oder war bzw. aufgrund anderer naheähnlichen Beziehungen ein potentieller Interessenkonflikt des mandatsführenden Vergütungsberaters anzunehmen ist;
 - 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 diesem 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.



Vereinigung unabhängiger
Vergütungsberater

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. In Kenntnis und sachgerechter Beurteilung aller unter Ziff. 4 aufgeführten und sonstigen Umstände, die geeignet sind die Unabhängigkeit des mandatsführenden Vergütungsberaters zu beeinträchtigen, ist es dem Aufsichtsrat möglich, eine Mandatierung des unabhängigen Vergütungsexperten beurteilen zu können.
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.
10. Die Mitglieder der Vereinigung unabhängiger Vergütungsberater verpflichten sich sowie ihre in diesem Bereich beratenden Gesellschafter, Organe und Angestellten auf die Einhaltung.