

Anhang 7

Selbstbeurteilung der Leistung des Compensation Committee

Gesamtleistung – schneidet Ihr Compensation Committee gut ab?

Um seine Leistung zu beurteilen, sollte das Compensation Committee prüfen, was es erreicht und ob es seine Aufgaben erfüllt hat.

Dieser Fragebogen wurde für die Beurteilung der Leistung Ihres Compensation Committee konzipiert. Er kann zudem als Leitfaden für die Planung, Durchführung oder Teilnahme an Sitzungen des Compensation Committee dienen. Ein Teil der Fragen bezieht sich auf das Verhalten des Compensation Committee, der andere auf seine Prozesse. Zusatzfragen sind willkommen, und das Compensation Committee sollte gegebenenfalls weitere Massnahmen veranlassen. Die Ergebnisse der Beurteilung sollten mit dem gesamten Verwaltungsrat erörtert werden.

Fragebogen

Der folgende Fragebogen unterstützt Sie bei der Beurteilung der Leistung des Compensation Committee. Bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 5, in welchem Mass die genannten Kriterien erfüllt sind. Es gilt: 5 = immer/hervorragend, 4 = meistens/überdurchschnittlich, 3 = manchmal/durchschnittlich, 2 = selten/unterdurchschnittlich, 1 = praktisch nie/schlecht. Falls die betreffende Tätigkeit vernachlässigt oder ein Verhalten nicht demonstriert wird oder falls die Beurteilung unter einem von Ihnen als annehmbar angesehenen Mass liegt, können Sie auf den dafür vorgesehenen Zeilen Massnahmen aufführen, die das Compensation Committee ergreifen sollte, um seine Leistung zu verbessern. Zudem können Sie eigene Handlungsfelder notieren.

Verhalten	Beurteilung				
	1	2	3	4	5

Kenntnis der Kerngeschäftsziele

Alle Mitglieder des Compensation Committee haben ein klares Verständnis der Unternehmensziele sowie der Vergütungssysteme des Unternehmens und stützen sich auf dieses Verständnis bei Diskussionen des Compensation Committee über die Lohnpolitik und deren Richtlinien.

Bemerkungen/Massnahmen:

Einschätzung möglicher Auswirkungen von Entscheidungen

Das Compensation Committee versteht alle Aspekte der Vergütungen an die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat bis ins Detail und kann die Folgen von Entscheidungen richtig einschätzen.

Bemerkungen/Massnahmen:

Beurteilung potenzieller Risiken

Das Compensation Committee erwägt, welchen Einfluss die Lohnpolitik und deren Umsetzung auf das Verhalten der Geschäftsleitung sowie anderer Angestellter haben.

Bemerkungen/Massnahmen:

Umgang mit den Leistungszielen und der Leistungsbeurteilung einzelner Geschäftsleitungsmitglieder

Bei den Erwägungen über die Ausrichtung bestimmter Vergütungselemente versteht das Compensation Committee die Grundlagen der Leistungsbeurteilung von Geschäftsleitungsmitgliedern und weiss, wie bei ungenügenden Leistungen mit Entlohnungsaspekten umzugehen ist.

Bemerkungen/Massnahmen:

Verhalten	Beurteilung					
	1	2	3	4	5	N/A

Qualität der Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung

Das Compensation Committee ist zuständig für die Festlegung von Lohnpolitik und -struktur, nimmt jedoch Vorschläge der Geschäftsleitung entgegen und prüft diese kritisch.

Bemerkungen/Massnahmen:

Fokus auf verschiedene Investorenperspektiven

Das Compensation Committee berät sich mit Aktionären und antizipiert Reaktionen auf Veränderungen der Lohnpolitik; es weiss, wie die Aktionäre des Unternehmens und andere Anspruchsgruppen über die Entlohnung der Geschäftsleitung denken.

Bemerkungen/Massnahmen:

Aktive Debatten

Die Sitzungen des Compensation Committee werden so geführt, dass intensive und kritische Debatten stattfinden. Alle Mitglieder nehmen proaktiv daran teil.

Bemerkungen/Massnahmen:

Bereitschaft zu unpopulären Entscheidungen

Das Compensation Committee ist bereit, unpopuläre Entscheidungen zu treffen und der Geschäftsleitung schlechte Nachrichten mitzuteilen, falls dies im Hinblick auf die Unternehmensentwicklung oder die persönlichen Leistungen notwendig wird oder im Kontext der aktuellen Best-Practice-Standards angemessen erscheint.

Bemerkungen/Massnahmen:

Qualität des Vorsitzenden

Der Präsident des Compensation Committee setzt sich für zweckorientierte und effiziente Sitzungen ein und fördert die Beteiligung aller Mitglieder, sowohl bei formellen Sitzungen als auch im informellen Rahmen.

Bemerkungen/Massnahmen:

Klare Richtlinien

Für das Compensation Committee bestehen klare Richtlinien, die die Rolle des Compensation Committee gegenüber dem Verwaltungsrat insgesamt definieren. Diese Richtlinien können von den Aktionären und anderen Interessierten eingesehen werden, und das Compensation Committee befolgt sie.

Bemerkungen/Massnahmen:

Mitglieder verfügen über notwendige Fähigkeiten und Erfahrungen

Die Mitglieder des Compensation Committee verfügen insgesamt über eine angemessene Bandbreite an Erfahrungen und Fähigkeiten, einschliesslich praktischer Erfahrung mit Lohnstrukturen, wie sie in ähnlichen Unternehmen üblich sind, und kennen sich mit den aktuellen Corporate-Governance-Rahmenbedingungen des Unternehmens aus.

Bemerkungen/Massnahmen:

Fortlaufende Informationsbeschaffung und Wissensaktualisierung

Jedes Mitglied des Compensation Committee betrachtet es als seine Pflicht, sich weiterzuentwickeln und seine Fähigkeiten und sein Wissen regelmässig zu aktualisieren.

Bemerkungen/Massnahmen:

Strukturierte und angemessene Jahresplanung

Eine strukturierte Jahresplanung legt den Zeitrahmen für wichtige Entscheidungen fest und bestimmt, welche Prozesse zu befolgen sind, um diese Entscheidungen zu ermöglichen.

Bemerkungen/Massnahmen:

Regelmässige Sitzungen von angemessener Dauer

Das Compensation Committee führt eine genügende Anzahl Sitzungen von angemessener Dauer durch, die es ihm erlauben, seine Aufgaben vollumfänglich wahrzunehmen. Die Mitglieder erscheinen immer vollzählig.

Bemerkungen/Massnahmen:

Zugang zu relevanten, schlüssigen und rechtzeitig verfügbaren Informationen

Die Mitglieder des Compensation Committee erhalten vor jeder Sitzung vollständige und schlüssige Informationen, früh genug, um sich mit den zentralen Fragestellungen vertraut zu machen und sich auf eine Debatte und die Entscheidungsfindung vorbereiten zu können.

Bemerkungen/Massnahmen:

Begrenzung der Teilnahme Aussenstehender an Sitzungen des Compensation Committee

Geschäftsleitungsmitglieder sowie andere Nichtmitglieder des Compensation Committee können an dessen Sitzungen teilnehmen, um Informationen oder andere relevante Themen zu präsentieren, müssen jedoch ausdrücklich und zielgerichtet eingeladen werden. Wird die Vergütung eines Geschäftsleitungsmitglieds besprochen, darf dieses nicht anwesend sein.

Bemerkungen/Massnahmen:

Verantwortung für den Inhalt des publizierten Vergütungsberichts

Das Compensation Committee übernimmt die volle Verantwortung für den Inhalt des publizierten Vergütungsberichts und ist proaktiv an den Entscheidungen über die darin enthaltene Offenlegung beteiligt. Der Präsident des Compensation Committee ist an der jährlichen GV anwesend, um Fragen zur Vergütung der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats zu beantworten.

Bemerkungen/Massnahmen:

Persönliche Angaben

Name und Vorname:

.....

Funktion:

.....

Firma:

.....

Datum:

.....