



## VERGÜTUNGSBERICHT 2011

---



## INHALTSÜBERSICHT

Inhaltsübersicht .....	2
2. Höhe der Gehalts- und Tantieme-Zahlungen für das Geschäftsjahr 2011 .....	3
3. Allgemeine Vergütungsstruktur .....	3
4. Vorstandsvergütung .....	4
5. Formales .....	5
6. FAZIT .....	6

## 2. HÖHE DER GEHALTS- UND TANTIEME-ZAHLUNGEN FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2011

Im Geschäftsjahr 2011 wurden insgesamt 1.745.515 Euro an Lohn- und Gehaltszahlungen geleistet. Hiervon entfielen 221.065 Euro auf Zahlungen an die Mitglieder des Vorstandes. Weiterhin wurden im Geschäftsjahr 2011 Tantieme-Zahlungen in Höhe von insgesamt 465.000 Euro geleistet, wovon 220.000 Euro auf Zahlungen an die Mitglieder des Vorstandes entfielen.

## 3. ALLGEMEINE VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Das Vergütungssystem unterliegt einer stabilen Struktur, in welcher sowohl fixe als auch variable Bestandteile sowie soziale Zusatzleistungen Berücksichtigung finden. Positionsübergreifend kommt die fixe Jahresvergütung in Form von zwölf gleichmäßigen Monatsbeträgen zur Auszahlung. Darüber hinaus wird eine an Ziele gebundene variable Vergütung gewährt, welche sowohl monetäre Unternehmensziele (EBT) als auch individuelle Zielkategorien (Kunden-, Prozess, Personalziele) berücksichtigt. Diese ist in ihrer Höhe begrenzt und wie folgt hierarchisch kategorisiert ist:

Mitarbeiter-Positionen:

- maximal 2 Monatsgehälter (zzgl. Übererreichung Unternehmensziele)
- Dabei verteilt sich die variable Vergütung zu 25% auf die Erreichung des finanziellen Unternehmensziels (EBT) mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 0-110%.
- Die übrigen 75% entfallen auf individuelle Ziele im Kontext der jeweiligen Position mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 0-100%

Head of-Positionen:

- maximal 25 % der fixen Jahresvergütung (zzgl. Übererreichung der Unternehmensziele)
- Dabei verteilt sich die variable Vergütung zu 35% auf die Erreichung des finanziellen Unternehmensziels (EBT) mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 0-110%.
- Die übrigen 65% entfallen auf individuelle Ziele im Kontext der jeweiligen Position mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 0-100%.

#### Director-Positionen:

- maximal 35 % der fixen Jahresvergütung (zzgl. Überreichung der Unternehmensziele)
- Dabei verteilt sich die variable Vergütung zu 50% auf die Erreichung des finanziellen Unternehmensziels (EBT) mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 0-110%.
- Die übrigen 50% entfallen auf individuelle Ziele im Kontext der jeweiligen Position mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 0-100%.

Zu den sozialen Zusatzleistungen gehören jährliche Zahlungen zur Betrieblichen Altersvorsorge (1.800 €), vermögenswirksame Leistungen (480 €) sowie ein Fitness-Zuschuss (300 €).

Das Vergütungssystem der Mitarbeiter wurde durch den Vorstand festgelegt und durch den Aufsichtsrat bestätigt. Im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunden erfolgt eine implizite jährliche Überprüfung der Vergütungsstruktur sowie deren Angemessenheit. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Dieses Update erfolgt im Rahmen der Aufsichtsratssitzung, in welcher die Mittelfristplanung des Folgejahres beschlossen werden soll, da das Personalbudget Bestandteil der Mittelfristplanung ist. Zuletzt erfolgte diese Information am 13. Oktober 2011. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates steht darüber hinaus jederzeit ein entsprechendes Auskunftsrecht gegenüber der Geschäftsleitung zu.

## 4. VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat legt die Vorstandsvergütung fest. Die Vergütungsstruktur wird darüber hinaus im Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen, das heißt im Zusammenhang mit Neu- und Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern überprüft und erörtert. Die letzte Überprüfung fand im 13. Oktober 2011 im Zusammenhang mit der Wiederbestellung von Dr. Christoph Mura statt. Dabei wird auf eine Übereinstimmung der Vergütungsstruktur mit den strategischen Zielen der ECC geachtet.

Die Vergütung, welche die Vorstände für ihre berufliche Tätigkeit bei der ECC erhalten, ist abschließend in den Anstellungsverträgen festgelegt. Der Anstellungsvertrag und spätere Änderungen bedürfen in jedem Fall der Schriftform.

Analog zur Vergütungssystematik der Mitarbeiter besteht auch die Vorstandsvergütung sowohl aus fixen als auch aus variablen Komponenten sowie sozialen Zusatzleistungen.

Die fixe Jahresvergütung kommt in Form von zwölf gleichmäßigen Monatsbeträgen zur Auszahlung. Darüber hinaus wird eine an Ziele gebundene variable Vergütung gewährt, welche zu 30% den nachhaltigen Unternehmenserfolg, zu 30% die jährlichen Unternehmensziele sowie zu 40% individuelle Ressortziele berücksichtigt.

Die variable Vergütung kann maximal 90-134% der fixen Jahresvergütung betragen. Dabei hat sie eine mehrjährige Bemessungsgrundlage. Eine Begrenzung nach oben/unten ist durch den Aufsichtsrat festgelegt. Diese ergibt sich aus der Verknüpfung zwischen Zielerreichungsgrad und Auszahlungsbetrag, im Zuge welcher sich der zwischen 0-150% liegende Zielerreichungsgrad linear auf die Höhe des Auszahlungsbetrages überträgt. Folglich kommt die einzelvertraglich für eine volle (100%) Zielerreichung vereinbarte Zielanteile im Grad der Zielerreichung zur Auszahlung.

Eine garantierte variable Vergütung ist nur im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr zulässig.

Einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht, bestehen nicht.

Im Rahmen der sozialen Zusatzleistungen wird Vorstandsmitgliedern einzelvertraglich ein Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge gewährt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung zum Zwecke der persönlichen Altersvorsorge.

## 5. FORMALES

Die Vorstände sowie Mitarbeiter werden schriftlich, das heißt im Rahmen einzelvertraglicher Vereinbarungen sowie durch geltende Richtlinien (Intranet, Mitarbeiter-Guideline) über die Ausgestaltung der für sie maßgeblichen Vergütungssysteme in Kenntnis gesetzt.

## 6. FAZIT

Insgesamt wird in der gewählten Struktur des Vergütungssystems kein Anreiz für Mitarbeiter gesehen, unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Das Vergütungssystem steht im Einklang mit den strategischen Zielen der ECC.