

4. Aufbau Vergütungssystem

4.1. Verwaltungsrat

Die Vergütung der Verwaltungsräte ist in einer vom Verwaltungsrat verabschiedeten Regelung festgelegt und umfasst einen fixen Betrag sowie eine zusätzliche Vergütung für die Ausschussmitglieder. Die Vergütung wird in Form von gesperrten Aktien ausbezahlt, die einer vierjährigen Sperrfrist unterliegen. Die Sperrfrist entfällt mit sofortiger Wirkung im Todesfall. In allen übrigen Fällen bleibt sie bestehen. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Spesenpauschale, die bar ausgezahlt wird.

Jährliche Vergütung	in CHF	Zahlungsform
Vizepräsident (Lead Director)	245 000	Gesperrte Aktien
Mitglied des Verwaltungsrats	170 000	Gesperrte Aktien
Vorsitzender NCC / Revisionsausschuss	45 000	Gesperrte Aktien
Mitglied NCC / Revisionsausschuss	30 000	Gesperrte Aktien
Spesenpauschale	15 000	bar

Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten wird durch die nachstehend ausgewiesene Vergütung als CEO abgegolten.

4.2. Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitung ist in einer vom Verwaltungsrat verabschiedeten Regelung festgelegt. Sie umfasst folgende Komponenten:

- Grundgehalt
- eine variable Barvergütung (Short-Term Incentive, STI)
- einen langfristigen Beteiligungsplan (Long-Term Incentive, LTI)
- zusätzliche Leistungen wie Pensions- und weitere Nebenleistungen

	Programm	Instrumente	Zweck	Plan-/Leistungsperiode	Leistungs-kennzahlen 2014
Grundgehalt	Jährliches Gehalt	Monatliche Barvergütung	Mitarbeiter-gewinnung/-anbindung		
Variable Barvergütung (Short-Term Incentive, STI)	Variable Barvergütung	Jährliche variable Barvergütung	Leistungs-abhängige Vergütung (kurzfristig)	1-jährige Leistungsperiode	Umsatz, EBIT, EPS, ROIC, individuelle Ziele
	Aktienbeteili-gungsplan MSPP	Bei Bezug des STI in Aktien zusätzlich kostenlose Aktienoptionen	Ausrichtung auf Aktionärs-interessen	Aktien: - 3-jährige Planperiode Aktienoptionen: - 4-jährige Leistungsperiode, - 7-jährige Planperiode	Aktienoptionen: ROIC
Langfristiger Beteiligungsplan (Long-Term Incentive, LTI)	Aktienoptions-plan MSOP	Aktienoptionen mit Performance-Kriterium	Leistungs-abhängige Vergütung (langfristig), Ausrichtung auf Aktionärs-interessen	4-jährige Leistungsperiode, 7-jährige Planperiode	ROIC
Vorsorge / Nebenleistungen	Altersvorsorge	Gemeinschafts-stiftung Wohlfahrtsfonds	Deckt Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditäts-risiken		
	Neben-leistungen	Dienstwagen-regelungen, Spesenrichtlinien	Mitarbeiter-gewinnung/-anbindung		

Grundgehalt

Das Grundgehalt ist eine fixe Vergütung und wird monatlich in bar ausbezahlt. Es richtet sich nach Umfang und Verantwortungsbereich der Position, dem Marktwert der Funktion sowie Qualifikation und Erfahrung des Stelleninhabers. Das Grundgehalt wird jährlich überprüft. Dabei werden Daten über marktübliche Gehälter, die finanzielle Tragfähigkeit und Leistung des Unternehmens sowie die zunehmende Erfahrung des jeweiligen Stelleninhabers berücksichtigt.

Variable Barvergütung (Short-Term Incentive, STI)

Die variable Barvergütung (STI) der Konzernleitung und von zusätzlich etwa 150 Mitgliedern des Gruppen-Managements berücksichtigt die Erreichung jährlicher Finanzziele des Unternehmens sowie individueller Ziele, die im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Prozesses vereinbart und beurteilt werden.

Das Grundgehalt und die variable Barvergütung (bei hundertprozentiger Erreichung aller Ziele) bilden das sogenannte Zieleinkommen. Das Grundgehalt repräsentiert 70% des Zieleinkommens und die variable Vergütung 30%. Bei der variablen Komponente entfallen 25% auf die Erreichung der Unternehmensziele und 5% auf die Erreichung der individuellen Ziele.

Funktionsweise Gehaltsmodell

Die Finanzziele umfassen jeweils mit gleicher Gewichtung Umsatz, EBIT, Gewinn je Aktie (EPS) und Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC). Diese Finanzziele wurden ausgewählt, weil sie massgebliche Werttreiber darstellen und die Ausweitung von Geschäft und Marktanteilen (umsatzseitig), überproportionale Profitabilitätsverbesserungen durch hohe operative Effizienz (ergebnisseitig) sowie den effizienten Einsatz von Kapital widerspiegeln. Ausgehend von der Empfehlung des Nominations- und Vergütungsausschusses legt der Verwaltungsrat jährlich das erwartete Niveau für jedes Finanzziel für das Folgejahr fest. Geberit will seine Position als Marktführer stärken und stetig überdurchschnittliche Leistungen erzielen. Um die angestrebten Performanceziele zu erreichen und den ehrgeizigen Finanzplan des Unternehmens zu erfüllen, müssen die im Vorjahr erzielten Ergebnisse grundsätzlich gesteigert werden. Auf Basis dieser anspruchsvollen Zielsetzung soll Geberit seine marktführende Stellung behaupten. Daneben werden eine Zielerreichungsuntergrenze, unterhalb derer kein variables Gehalt ausbezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze, ab welcher der variable Gehaltsanteil plafoniert wird, festgelegt. Der Auszahlungsbetrag wird zwischen diesen Eckpunkten – Untergrenze, Zielvorgabe und Obergrenze – linear interpoliert. Die maximale Auszahlung für das Erreichen der Finanzziele darf 60% des Zielgehalts nicht überschreiten.

Die individuelle Leistungskomponente bezieht sich auf die Erreichung individueller Ziele, die zu Jahresbeginn zwischen dem CEO und den einzelnen Mitgliedern der Konzernleitung – beziehungsweise, im Fall des CEO, zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO – festgelegt wurden. Die individuellen Ziele sind stärker qualitativ und strategisch orientiert. Sie betreffen beispielsweise Produkt- und Serviceinnovationen, Führungskompetenzen, den Eintritt in neue Märkte oder die Steuerung strategischer Projekte. Die maximale Auszahlung für die Erreichung der individuellen Ziele darf 10% des Zielgehalts nicht überschreiten.

Infolgedessen ist die variable Gesamtbarvergütung der Mitglieder der Konzernleitung auf 70% des Zielgehalts plafoniert, was maximal dem jährlichen Grundgehalt entspricht.

Die Mitglieder der Konzernleitung haben die Möglichkeit, über den Aktienbeteiligungsplan (MSPP) ihre variable Barvergütung ganz oder teilweise in Aktien des Unternehmens zu investieren. Sie können eine bestimmte Anzahl Aktien oder einen bestimmten Betrag oder Prozentsatz ihrer variablen Barvergütung zur Investition in Aktien festlegen. Für die Aktien gilt eine Sperrfrist von drei Jahren. Als Anreiz zur Beteiligung an diesem Programm erhält die Führungskraft für jede im Rahmen des Programms gekaufte Aktie eine kostenlose Aktienoption. Die Optionen unterliegen einem leistungsbasierten Vesting-Zeitraum von vier Jahren: Ein Viertel der Optionen kann ein Jahr nach der Zuteilung ausgeübt werden, ein weiteres Viertel zwei Jahre nach der Zuteilung, das dritte Viertel drei Jahre und das letzte Viertel vier Jahre nach der Zuteilung. Die übrigen Merkmale der Optionen und das Performance-Kriterium (ROIC) sind dieselben wie bei den Optionen, die unter dem langfristigen Beteiligungsplan (MSOP) gewährt werden (siehe Abschnitt unten).

Bei Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gelten folgende Bestimmungen:

- Bei Auflösung aus anderen Gründen als Tod oder Pensionierung: Für gesperrte Aktien gilt weiterhin die reguläre Verfügungssperre, und gevestete Optionen können innerhalb von 90 Tagen ausgeübt werden. Noch nicht gevestete Optionen können von Geberit zurückgekauft werden. Anderenfalls bleiben die Vesting-Fristen bestehen, und die Optionen können innerhalb von 90 Tagen nach dem jeweiligen Vesting-Zeitpunkt ausgeübt werden.
- Bei Auflösung wegen Todes: Die Verfügungssperre für gesperrte Aktien wird sofort aufgehoben. Noch nicht gevestete Optionen werden sofort ausübbar, und für gevestete Optionen gilt ein Ausübungszeitraum von 90 Tagen.
- Im Falle der Pensionierung unterliegen die gesperrten Aktien und Optionen weiterhin den regulären Bedingungen des Plans.

Wird das Arbeitsverhältnis nach einem Wechsel der Kontrolle über den Konzern aufgelöst, entfallen die Beschränkungen für alle Optionen und Aktien. Diese Regel findet jedoch nur dann Anwendung, d. h. wenn ein Arbeitsvertrag infolge eines Kontrollwechsels durch den Arbeitgeber gekündigt wird (sog. «double-trigger»).

Langfristiger Beteiligungsplan (Long-Term Incentive, LTI)

Der langfristige Beteiligungsplan (Management Share Option Plan, MSOP) soll die langfristige Wertschöpfung im Sinne des Unternehmens sicherstellen. Ferner soll er die Interessen der Führungskräfte an diejenigen der Aktionäre angleichen und eine langfristige Bindung der Führungskräfte an das Unternehmen fördern. Der MSOP wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2013 durch Einführung einer Performance-basierten Vesting-Bedingung geändert.

Die Funktionsweise des Gehaltsmodells finden Sie als interaktive Grafik im Online-Geschäftsbericht unter → www.geberit.com/geschaeftsbericht > Berichtsteil > Vergütungsbericht.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Höhe der zu gewährenden Aktienoptionen fest. Ausgehend von einer im Jahr 2012 durchgeführten Vergleichsstudie beschloss der Verwaltungsrat, den Zuteilungswert für die Mitglieder der Konzernleitung schrittweise zu erhöhen. Der Marktwert der gewährten Optionen beträgt 50% des Zielgehalts für den CEO und 30% des Zielgehalts für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Für rund 60 weitere Beteiligte des Gruppen-Managements beträgt der Marktwert 10% des Zielgehalts.

Die Optionen unterliegen einem Vesting-Zeitraum, der sich wie folgt über vier Jahre erstreckt: Ein Drittel der Optionen kann zwei Jahre nach der Zuteilung ausgeübt werden, ein weiteres Drittel drei Jahre nach der Zuteilung und das verbleibende Drittel vier Jahre nach der Zuteilung. Das Vesting von Aktienoptionen setzt die Erfüllung eines Performance-Kriteriums (ROIC) im jeweiligen Vesting-Zeitraum voraus. Der ROIC gibt an, eine wie hohe Rendite das Unternehmen im Verhältnis zum eingesetzten Betriebskapital erzielt. Der Verwaltungsrat legt ein Performance-Kriterium fest, bei dessen Erreichen die Optionen vollständig gevestet werden. Ferner wird eine Leistungsuntergrenze (Schwellenwert) definiert, unterhalb derer keine Optionen gevestet werden. Sowohl der Schwellenwert als auch der Zielwert sind anspruchsvoll und entsprechen einem Vielfachen der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten. Die zwischen der Erreichung der Leistungsuntergrenze und des Performance-Kriteriums ausbezahlten Beträge werden linear interpoliert. Im MSOP gibt es keine Übererfüllung. Die Optionen haben eine Laufzeit von sieben Jahren. Sie können zwischen dem jeweiligen Vesting-Zeitpunkt und der Fälligkeit ausgeübt werden. Der Ausübungspreis der Optionen entspricht dem Marktwert der zugrunde liegenden Aktie zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, können gevestete Optionen innerhalb von 90 Tagen ausgeübt werden. Noch nicht ausübbar verfallen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ausser im Todesfall oder bei Pensionierung. Im Todesfall werden alle nicht gevestete Optionen beschleunigt ausübbar. Im Falle der Pensionierung gelten für nicht gevestete Optionen weiterhin die regulären leistungsbezogenen Vesting-Perioden und für gevestete Optionen der reguläre Ausübungszeitraum.

Wird das Arbeitsverhältnis nach einem Wechsel der Kontrolle über den Konzern aufgelöst, entfallen die Beschränkungen für alle Optionen und Aktien. Diese Regel findet jedoch nur dann Anwendung, d. h. wenn ein Arbeitsvertrag infolge eines Kontrollwechsels durch den Arbeitgeber gekündigt wird (sog. «double-trigger»).

Vorsorge/Nebenleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung sind in der für alle Mitarbeitenden in der Schweiz eingerichteten, regulären Vorsorgeeinrichtung versichert. Der Pensionsplan besteht aus einem Basisplan, der Jahreseinkünfte bis zu TCHF 146 mit altersabhängigen Beitragsätzen abdeckt, die in gleicher Höhe vom Unternehmen und dem Mitarbeitenden gezahlt werden, sowie aus einem ergänzenden Plan, in dem Einkünfte über TCHF 146 (einschliesslich der tatsächlichen variablen Barvergütung) bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. Das Unternehmen zahlt den gesamten Beitrag für den ergänzenden Plan.

Darüber hinaus hat jedes Mitglied der Konzernleitung Anspruch auf einen Dienstwagen und eine Repräsentationspauschale im Einklang mit den Spesenrichtlinien, die für alle Mitglieder des Managements in der Schweiz gelten und von den Steuerbehörden genehmigt worden sind.

Anstellungsbedingungen

Alle Mitglieder der Konzernleitung besitzen Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von höchstens einem Jahr. Mitglieder der Konzernleitung haben keinen Anspruch auf irgendeine Abgangsschädigung.

Im Sinne der guten Unternehmensführung hat Geberit eine Rückforderungsklausel für Zahlungen eingeführt, die im Rahmen des Short-Term-Incentive-Programms geleistet wurden. Diese Klausel deckt Situationen ab, in denen das Unternehmen seine Bücher berichtigen muss, weil diese zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des entsprechenden Abschlusses nicht den damaligen aktien- und börsenrechtlichen Berichterstattungsvorschriften entsprachen. In einem solchen Fall ist der Verwaltungsrat berechtigt, die STI-Auszahlung unter Berücksichtigung der angepassten Finanzergebnisse neu zu berechnen und die Rückerstattung des STI-Betrags zu verlangen, der die Höhe des neu berechneten Betrags übersteigt. Die Rückforderungsklausel gilt für einen Zeitraum von drei Jahren nach Auszahlung der jeweiligen variablen Vergütung.

Die Funktionsweise des langfristigen Beteiligungsplans (MSOP) finden Sie als interaktive Grafik im Online-Geschäftsbericht unter

→ www.geberit.com/geschaeftsbericht >
Berichtsteil > Vergütungsbericht.