



VERGÜTUNGSBERICHT 2014



INHALTSÜBERSICHT

Inhaltsübersicht	2
2. Höhe der Gehalts- und Tantieme-Zahlungen für das Geschäftsjahr 2014	3
3. Allgemeine Vergütungsstruktur	3
4. Vorstandsvergütung	4
5. Formales	6
6. FAZIT	6

2. HÖHE DER GEHALTS- UND TANTIEME-ZAHLUNGEN FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2014

Im Geschäftsjahr 2014 wurden insgesamt 3.562.821 Euro an Lohn- und Gehaltszahlungen geleistet. Hier- von entfielen 971.085 Euro auf Zahlungen an die Mitglieder des Vorstandes. Dabei wurden im Geschäfts- jahr 2014 Tantieme-Zahlungen in Höhe von insgesamt 1.214.571 Euro geleistet, wovon 585.036 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 Bestand- teile sowie soziale Zusatzleistungen Berücksichtigung finden. Positionsübergreifend kommt die fixe Jahres- vergütung 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 Unterneh- mensziels (EBT) mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 0-150%.
- Die übrigen 75% entfallen auf individuelle Ziele im Kontext der jeweiligen Position mit einem Zieler- reichungsgrad zwischen 0-100%

Für Compliance-Mitarbeiter sowie Mitarbeiter des Bereichs Risk Controlling ist die Bonuszahlung vollstän- dig an die Erreichung individueller Ziele gebunden und somit vom Geschäftserfolg unabhängig.

Head of und Senior Expert Positionen:

- maximal 25 % der fixen Jahresvergütung (zzgl. Übererreichung der Unternehmensziele)
- Dabei verteilt sich die variable Vergütung zu 35% auf die Erreichung des finanziellen Unterneh- mensziels (EBT) mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 0-150%.
- Die übrigen 65% entfallen auf individuelle Ziele im Kontext der jeweiligen Position mit einem Zieler- reichungsgrad 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 0-150%.
- Die übrigen 50% entfallen auf individuelle Ziele im Kontext der jeweiligen Position mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 0-100%.

Zu den sozialen Zusatzleistungen gehören darüber hinaus jährliche Zahlungen zur Betrieblichen Altersvorsorge (1.800 €), vermögenswirksame Leistungen (480 €), ein Zuschuss zur Mittagsversorgung (558 €) sowie ein weiterer Zuschuss (300 €), der wahlweise für Fitness oder den öffentlichen Nahverkehr eingesetzt werden kann.

Das Vergütungssystem der Mitarbeiter wurde durch den Vorstand festgelegt und durch den Aufsichtsrat bestätigt. Im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunden erfolgen eine implizite jährliche Überprüfung der Vergütungsstruktur sowie deren Angemessenheit. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Zuletzt erfolgte diese Information am 11. Dezember 2014. 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 am 5. Juni 2014 im Zusammenhang mit der Wiederbestellung von Steffen Köhler 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 67-134% 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 Zielantenne im Grad der Zielerreichung zur Auszahlung.

Zusätzlich wird - zur Förderung der nachhaltigen Ergebnisentwicklung der Gesellschaft - ein Long Term Incentive (LTI) gewährt, der sich jeweils auf eine dreijährige Bemessungsperiode bezieht. Im Falle einer Übererreichung des Plan-EBT gemäß Mittelfristplanung entsteht ein Vergütungsanspruch in Höhe von maximal 1,5 % bezogen auf den Grad der Übererreichung des Plan-EBT, höchstens jedoch 450.000,00 € pro Jahr. Der so bestimmte Betrag wird jeweils in drei Teilbeträgen ausgezahlt. Dabei kommt ein Drittel jeweils im Jahr der Ergebnisfeststellung sowie je ein weiteres Drittel in den beiden Folgejahren zu 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 sowie zur Partizipation an Angeboten im Sinne sozialer Nebenleistungen für die Mitarbeiter.

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.