

5. Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen

5.1 Inhalt und Festsetzungsverfahren der Entschädigungen und der Beteiligungsprogramme

5.1.1 Festsetzungsverfahren

Auf Antrag des Nominierungs- und Entschädigungsausschusses legt der Verwaltungsrat für sich und die Gruppenleitung die jährliche Entschädigung fest. Diese besteht für den Verwaltungsrat aus einer Grundentschädigung. Für die Gruppenleitung besteht sie aus einem Grundgehalt sowie einer erfolgs- und leistungsabhängigen Zusatzentschädigung. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind aufgrund des Grundgehalts versichert. Es bestehen keine zusätzlichen Ansprüche auf Leistungen der Pensionskasse. Für weitere Informationen, insbesondere die ausführliche Aufstellung sämtlicher Entschädigungen, aufgeteilt nach Entschädigungsart, siehe Seiten 145 und 146, Anmerkung 25, "Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung", im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung der Züblin Gruppe.

Die Entschädigungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung werden anlässlich der nächsten ordentlichen Generalversammlung vom 29. Juni 2012 wieder einer Konsultativabstimmung unterworfen.

5.1.2 Zusatzentschädigung

Mit der Auszahlung einer Zusatzentschädigung für die Gruppenleitung will die Züblin Immobilien Holding AG einen materiellen Anreiz für das Einhalten der Unternehmensgrundsätze und für das Erreichen der Unternehmensziele schaffen. Damit verfolgen die Gruppenleitung und die Aktionäre die gleichen Ziele.

Die maximale Zusatzentschädigung entspricht der Hälfte des Grundgehalts und besteht aus zwei gleichen Teilen.

Operating Performance Bonus

Der Operating Performance Bonus beträgt maximal 25% des Grundgehalts und wird ausbezahlt, wenn der Berechtigte die durch den Verwaltungsrat genehmigten persönlichen Zielsetzungen erreicht hat. Der Bonus wird jedoch nicht ausbezahlt, wenn der operative Cashflow vor Steuern und ohne Gewinne/Verluste aus Immobilienverkäufen nicht dem jährlichen Budget entspricht. Das Budget wird angepasst, sollten sich Veränderungen durch Käufe oder Verkäufe ergeben. Der Verwaltungsrat kann diesen Bonus nicht auszahlen, wenn die Gesellschaft einen Gesamtverlust erleidet. Der Operating Performance Bonus wird in bar ausbezahlt. Im Geschäftsjahr 2011/2012 entspricht der operative Cashflow dem Budget. Die persönlichen Zielsetzungen wurden teilweise erreicht, und die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten den aufgrund der erreichten Ziele anteilmässigen Operating Performance Bonus.

Return on Equity Bonus

Der Return on Equity Bonus (ROE-Bonus) beträgt maximal 25% des Grundgehalts und wird ausbezahlt, wenn der ROE der Gruppe, welcher Bewertungsveränderungen und Gewinne/Verluste aus Immobilienverkäufen berücksichtigt, gleich oder höher ist als der vom Verwaltungsrat festgelegte ROE. Wird diese Schwelle des ROE erreicht, wird ein Sechstel des ROE-Bonus von 25% bzw. 4,2% des Grundgehalts ausbezahlt. Der ROE-Bonus wird bis maximal 25% des Grundsalärs erhöht, wenn die Schwelle des ROE um fünf Prozentpunkte übertroffen wird. Der ROE-Bonus wird in Form von während dreier Jahre gesperrten Aktien ausbezahlt. Im Geschäftsjahr 2011/2012 wurde der Ziel-ROE nicht erreicht, und kein Mitglied der Gruppenleitung erhielt einen ROE-Bonus.

5.1.3 Kündigungsfristen und Abgangsentschädigungen der Gruppenleitung

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Gruppenleitung sind mit folgenden Kündigungsfristen und Abgangsentschädigungen abgeschlossen:

Bruno Schefer (CEO): Die Kündigungsfrist beträgt ein Jahr. Die Abgangsentschädigung entspricht einer Jahresentschädigung inklusive Zusatzentschädigung, berechnet auf dem Durchschnitt der letzten zwei definitiv abgerechneten Geschäftsjahre, wenn das Arbeitsverhältnis einseitig und ohne Verschulden des Mitarbeiters durch den Arbeitgeber aufgelöst wird.

Thomas Wapp (CFO): Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate. Der Arbeitsvertrag sieht keine Abgangsentschädigung vor.

Pierre Essig (CEO Frankreich): Als Geschäftsführer in Frankreich untersteht Pierre Essig dem Status "Mandataire social". Dieser Status unterliegt nicht den allgemein gültigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und sieht insbesondere keine Kündigungsregelung vor. Das Mandatsverhältnis kann demzufolge jederzeit aufgelöst werden. Die Gesellschaft hat deshalb eine Versicherung abgeschlossen, die bei einer Auflösung des Mandats durch die Gesellschaft Pierre Essig 80% eines Jahresgrundgehalts zusichert, was einer Kündigungsfrist von zehn Monaten entspricht.