

5.0

Entschädigungsbericht

Brief des Vorsitzenden

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Als Ausschussvorsitzender des Human Resources Committee des Verwaltungsrats freue ich mich, Ihnen den Entschädigungsbericht für 2013 der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, präsentieren zu können.

Das vergangene Jahr wurde nicht nur durch die im Entschädigungsbericht detailliert beschriebenen regulären Aktivitäten des Human Resources Committee bestimmt, sondern speziell auch durch die Vorbereitung zweier wichtiger Entscheidungen:

Erstens ernannte der Verwaltungsrat nach einem sorgfältigen Auswahl- und Ernennungsprozess Dr. Brice Koch zum Chief Executive Officer (CEO) ab dem 16. Januar 2014. Mit seiner breit gefächerten Erfahrung wird Dr. Brice Koch unser Unternehmen in seiner Entwicklung auf die nächste Stufe führen. Mit der Vergrösserung der Konzernleitung mit Wirkung ab 11. Februar 2014 hat er bereits begonnen, die künftige Entwicklung zu gestalten.

Zweitens wurde das neue Schweizer «Say-on-Pay»-Gesetz (Minder-Verordnung) am 20. November 2013 veröffentlicht und am 1. Januar 2014 in Kraft gesetzt. Eine Auswirkung davon ist, dass der Vorsitzende sowie die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Human Resources Committee einzeln durch die Aktionäre bei der ordentlichen Generalversammlung (GV) 2014 für ein Jahr gewählt werden. Obwohl für die Implementierung der Verordnung bei einigen entscheidenden Elementen eine Übergangsphase von zwei Jahren vorgesehen ist, hat der Verwaltungsrat beschlossen, die wichtigsten Punkte bereits an der GV 2014 umzusetzen.

Daher wird der Verwaltungsrat der GV 2014 Folgendes vorschlagen:

- eine Änderung der Statuten (Anpassung an die geänderte Gesetzgebung)
- eine bindende Abstimmung über den Höchstbetrag der Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats für die Amtszeit von der GV 2014 bis zur GV 2015
- eine bindende Abstimmung über den Höchstbetrag der fixen Entschädigung für die Konzernleitung für den Zeitraum vom 1. Juli 2014 bis zum 30. Juni 2015

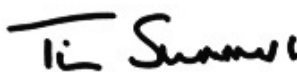
Über den Höchstbetrag der variablen Entschädigung für die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2014 wird an der GV 2015 eine bindende Abstimmung erfolgen.

Zudem wird der Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» an der GV 2014 vorschlagen, den Entschädigungsbericht 2013 durch eine nicht bindende Konsultativabstimmung zu genehmigen.

Während diese Veränderungen zweifelsohne die Komplexität des Abstimmungsprozesses an jeder GV erhöhen werden, ermöglichen sie gleichzeitig eine stärkere Einbindung der Aktionärinnen und Aktionäre in das Entschädigungssystem des Unternehmens.

25. Februar 2014

Mit freundlichen Grüssen



Tim Summers

Ausschussvorsitzender des Human Resources Committee

Entschädigungspolitik

Eine attraktive, motivierende, faire und klar strukturierte Entschädigung aller Leistungsträger ist die Grundlage der leistungsorientierten Unternehmenskultur von Oerlikon. Die Entschädigung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen, die in diesem Bericht ausführlich beschrieben sind. In diesem Kapitel werden für 2013 zusammenfassend folgende Aspekte offengelegt:

- Generelle Prinzipien der Entschädigungspolitik
- Festsetzung und Genehmigung der Entschädigungen
- Entschädigungssystem und Entschädigung des Verwaltungsrats 2013
- Entschädigungssysteme für das Management (inklusive Konzernleitung)
- Entschädigung der Konzernleitung im Jahr 2013

Mit diesem Entschädigungsbericht erfüllt Oerlikon die Anforderungen der Art. 663bbis und 663c Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) und Ziff. 5.1 des Anhangs zur Richtlinie Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange über die Offenlegung der Vergütungssysteme und der an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gezahlten Entschädigungen. In Bezug auf die Berichterstattung über Entschädigungen erfüllt Oerlikon zudem freiwillig die Bedingungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse. Oerlikon erstellt seine konsolidierte Konzernrechnung gemäss IFRS (International Financial Reporting Standards). Diese Regelungen erfordern gegebenenfalls unterschiedliche Auslegungen und Aufstellungen (siehe auch Anmerkungen 21 und 22).

Die Entschädigungssysteme sehen wettbewerbsfähige Grundgehälter und attraktive Leistungsanreize vor. Sie berücksichtigen individuelle Leistungen und die betrieblichen Ergebnisse gleichermassen, belohnen überdurchschnittliche Leistungen und fördern das unternehmerische Handeln.

Zur Ermittlung der wettbewerbsfähigen und gerechten Entschädigung verwendet Oerlikon externe und interne Vergleichswerte. Erstere erhält das Unternehmen durch die kontinuierliche Beobachtung der Märkte, in denen es operiert. Für Letztere folgt Oerlikon einem Performance-Management-Prozess. Das Performance Management ist ein wesentliches Element, um die Erfüllung der Erwartungen und Zielvorgaben in Bezug auf die individuellen und betrieblichen Ergebnisse bewerten zu können.

Festsetzen von Entschädigungen

Das Human Resources Committee unterstützt den Verwaltungsrat in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit den Entschädigungs- und Performance-Management-Systemen bei Oerlikon, insbesondere hinsichtlich:

- der Entschädigungspolitik für die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Konzernleitung, des Executive Leadership Team und der konzernweiten Führungskräfte und Mitarbeitenden;
- des jährlichen Vergütungsplans für den Konzern (einschliesslich allgemeiner Salärerhöhungen);
- der Leistungsziele für den CEO und dessen Leistungsbewertung;
- der Bewertung der Leistungen der Mitglieder der Konzernleitung durch den CEO.

Die Entschädigungspolitik gegenüber dem Verwaltungsrat, der Konzernleitung und dem Executive Leadership Team erfordert eine kontinuierliche Überprüfung daraufhin, ob die gebotene Entschädigung:

- wettbewerbsfähig, transparent und fair ist. Unter diesem Aspekt werden vergleichbare Unternehmen betrachtet und die Marktentwicklung für entsprechende Gehälter analysiert;
- in einem angemessenen Verhältnis zum erzielten Unternehmensergebnis und der individuellen Leistung steht;
- im Einklang mit den Werten und der langfristigen Strategie von Oerlikon steht.

Auf der Grundlage dieser Überprüfung entscheidet der Verwaltungsrat im:

- Dezember über die Zielentschädigung für die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Konzernleitung und des Executive Leadership Team für das folgende Jahr;
- Februar über die Erreichung der Zielvorgaben und die entsprechenden variablen Entschädigungszahlungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung im Hinblick auf das abgelaufene Jahr;
- März und November über die LTI-Zuteilungen (LTI: Long-Term Incentive), das heisst die Bestimmung der am Aktienprogramm Teilnehmenden und der ihnen zugeteilten Anwartschaften auf Aktien.

Infolge der Einführung des neuen Schweizer «Say-on-Pay»-Gesetzes (Minder-Verordnung) geht die Aufgabe der Genehmigung der Entschädigung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ab 2014 vom Verwaltungsrat an die ordentliche Generalversammlung über. Damit verschiebt sich auch der Zeitpunkt der Genehmigung der variablen Entschädigung (STI und LTI) zur GV.

Genehmigungsprozess

Entscheidung über	Vorbereitet durch	Festgesetzt durch	Genehmigt durch
Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats (einschl. Präsident)	Präsident	Human Resources Committee	Verwaltungsrat
Entschädigung des CEO	Präsident	Human Resources Committee	Verwaltungsrat
Entschädigung der Mitglieder der Konzernleitung	CEO	Human Resources Committee	Verwaltungsrat
LTI-Zuteilungen	CEO	Human Resources Committee	Verwaltungsrat

Der Verwaltungsratspräsident nimmt an der Sitzung teil, an welcher Entscheidungen genehmigt werden, einschliesslich seiner eigenen Entschädigung. In seiner Rolle als Vorsitzender des Human Resources Committee ist er ebenfalls an der Festsetzung der Entschädigung des Verwaltungsrats beteiligt, einschliesslich seiner eigenen. Verwaltungsratsmitglieder, die nicht im Human Resources Committee vertreten sind, sind nicht in die Festsetzung der Entschädigung für den Verwaltungsrat involviert.

Der CEO oder andere Mitglieder der Konzernleitung sind weder an der Festsetzung ihrer Vergütung beteiligt noch nehmen sie an der Sitzung teil, an welcher der Verwaltungsrat darüber entscheidet.

Verwaltungsrat

Entschädigungssystem – Verwaltungsrat

Das Entschädigungssystem für die Verwaltungsratsmitglieder besteht aus einer fixen Barkomponente und einer Restricted-Stock-Units (RSU)-Komponente mit einem fixen Zuteilungswert. Die Barkomponente ist abhängig von der Verantwortung, der Komplexität und den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit. Jede Aufgabe wird unterschiedlich vergütet, und die einzelnen Entschädigungskomponenten werden entsprechend der Anzahl der vom jeweiligen Verwaltungsratsmitglied wahrgenommenen Aufgaben addiert, wie in der untenstehenden Übersicht dargestellt. Die Höhe der Entschädigung für jede der Komponenten wird durch das Human Resources Committee bestimmt, wobei der erforderliche Arbeitsaufwand für die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Committee berücksichtigt wird. Die Entschädigung des Verwaltungsrats wird jährlich mit externen Benchmarks verglichen. 2013 wurde von PwC eine Umfrage unter 28 vergleichbaren Unternehmen (siehe Seite 82) durchgeführt. Aus dieser geht hervor, dass die Höhe der Entschädigungen angemessen ist. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ihre Entschädigung ab dem Zeitpunkt ihrer Ernennung und für die Dauer ihrer Amtszeit.

Barentschädigung

in CHF 000	Entschädigung	Aufwandsentschädigung
Verwaltungsratsmitglied	75	5
Präsident des Verwaltungsrats	75	10
Präsident eines Committee	50	
Mitglied eines Committee	30	

Die Entschädigung wird vom Human Resources Committee (HRC) jährlich überprüft und, falls nötig, vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des HRC angepasst. 2013 wurde die Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder nicht geändert.

Der Zuteilungswert der RSU ist fix (CHF 125 000 pro Verwaltungsratsmitglied und CHF 280 000 für den Präsidenten des Verwaltungsrats). Die Anzahl der RSU wird bestimmt, indem der fixe Zuteilungswert durch den volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs (Volume-weighted Average Price, VWAP) der zehn Handelstage nach dem Tag der Veröffentlichung der Jahresergebnisse des Vorjahres geteilt wird. RSU sind vom Zeitpunkt der Zuteilung an der Generalversammlung bis zur darauffolgenden Generalversammlung gesperrt, woraufhin sie in Oerlikon Aktien umgetauscht werden. Legt ein Verwaltungsratsmitglied sein Mandat vorzeitig nieder, bestimmt der Verwaltungsrat, wie viele RSU in Aktien umgetauscht werden. Das RSU-Programm wird durch eigene Aktien (Treasury-Shares) finanziert. Eine detaillierte Übersicht kann Anmerkung 21 (S. 133) entnommen werden.

Entschädigung 2013 – Verwaltungsrat

Kein Mitglied des Verwaltungsrats war 2013 in einer exekutiven Funktion tätig. Die Gesamtentschädigungssumme für die acht nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder betrug 2013 CHF 1,7 Mio. Da die Komponenten unveränderlich sind, besteht kein Verhältnis zwischen fixer und variabler Entschädigung.

Gesamtentschädigung für nicht exekutive Verwaltungsräte

in CHF 000	Verwal- tungsrat	Strategy Committee	Audit Committee	HR Committee	Bar- entschädi- gung	Restricted Stock Units (RSU) ¹	Übrige Leistungen ²	Gesamt- entschä- digung 2013	Gesamt- entschä- digung 2012
Tim Summers	P	P		P	175	238	43	457	517
Kurt J. Hausheer	M		P		125	106	20	252	283
Michael Lifshitz ⁴	M		M		70	106	10	186	
Hans Ziegler	M	M		M	135	106	24	266	288
Carl Stadelhofer	M		M ³	M	125	106	24	255	260
Gerhard Pegam	M	M			105	106	5	216	243
Reyad Fezzani ³	M		M		35			35	166
Wolfgang Tölsner ³	M		M		35			35	372
Total					805	770	127	1702	2130

P(räsident), M(itglied)

¹ Die RSU-Zuteilung für 2013 basiert auf einem Fair Value am Tag der Zuteilung von CHF 10.80. In den vergangenen Jahren wurde für die Offenlegung ein Buchhaltungsansatz herangezogen, der die Kosten aller Zuteilungen für den Berichtszeitraum darlegte. In Vorbereitung auf eine bindende Abstimmung über die Entschädigung wird die Offenlegung dahingehend abgeändert, dass sie den Gesamtwert der im Berichtszeitraum erfolgten Zuteilungen darlegt. Diese Änderung wird auf die Berichtszahlen des Vorjahres nur insignifikante Auswirkungen haben.

² Übrige Leistungen umfassen Beiträge an die Sozialversicherungen sowie Aufwandsentschädigungen, welche durch OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, bezahlt wurden.

³ Bis 30. April 2013.

⁴ Ab 30. April 2013.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Geschäftsjahr 2013 keinerlei Honorare oder anders geartete Entschädigungen für zusätzliche gegenüber OC Oerlikon oder einer seiner Tochtergesellschaften erbrachte Dienste. Weder OC Oerlikon noch eine seiner Tochtergesellschaften gewährten 2013 Mitgliedern des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehenden Personen Garantien, Darlehen, Vorschüsse oder Kreditfazilitäten in irgendeiner Form.

2013 wurden keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, oder einer Konzerngesellschaft ausgerichtet.

Management

Entschädigungssystem – Management

Das Entschädigungssystem für Führungskräfte, einschliesslich des CEO, der Mitglieder der Konzernleitung und des Executive Leadership Team sowie anderer Personen mit Führungsfunktionen (sogenannte Global Leader), besteht aus fixen und variablen Komponenten. Die fixe Komponente umfasst ein Grundsalar, das sich am Lohnniveau des lokalen Marktes orientiert, sowie je nach Funktion und lokaler Praxis Aufwandsentschädigungen. Die variable Komponente umfasst einen jährlichen Cashbonus (Short-Term Incentive). Darüber hinaus nehmen die Global Leader (insgesamt 96 Führungskräfte) an einem dreijährigen Aktienprogramm (Long-Term Incentive) teil. Wie diese Komponenten kombiniert werden, hängt vom Profil, der strategischen Bedeutung und dem Vergütungsniveau der jeweiligen Funktion ab, wie im Folgenden beschrieben.

Short-Term-Incentive-Programm 2013

Das Short-Term-Incentive-Programm (STI-Programm) von Oerlikon ist ein einfacher, klar strukturierter jährlicher Cashbonus, mit dem für das Programm in Frage kommende Führungskräfte und Spezialisten motiviert werden sollen, bestimmte finanzielle und individuelle Ziele zu erreichen. Es fördert ein abgestimmtes und proaktives Arbeiten und trägt zur Steigerung der individuellen Leistung und des Unternehmensergebnisses bei.

Das STI-Programm für Global Leader, einschliesslich CEO, Konzernleitung und Executive Leadership Team, besteht aus finanziellen und individuellen Zielen sowie strategischen Meilensteinen. Die Finanzziele (Umsatz, EBIT-Marge und Return on Net Assets (RONA)) machen 70 %, die individuellen Ziele 15 % und die strategischen Meilensteine 15 % des Zielbonus aus.

Das STI-Programm für Führungskräfte und Spezialisten besteht aus finanziellen und individuellen Zielen. Die Finanzziele machen 70 % und die individuellen Ziele 30 % des Zielbonus aus.

Für jede Geschäftseinheit werden auf Konzern-, Segment- und Business Unit Ebene Finanzziele festgelegt, durch die Wachstum, Profitabilität und Casheffizienz der jeweiligen Einheit gesteigert werden sollen.

Für den Konzern, die Segmente und die Regionen werden strategische Meilensteine definiert, mit denen eine zeitnahe, schrittweise Umsetzung der längerfristigen Unternehmensziele erreicht werden soll.

Die individuellen Ziele werden zwischen dem Programmteilnehmenden und seinem Vorgesetzten vereinbart. Dabei werden konkrete und messbare Ziele festgelegt, für deren Erreichung der Programmteilnehmende selbst verantwortlich ist. Im Falle der Global Leader einschliesslich Konzernleitung beinhalten diese die konzernweite Verbesserung von Gesundheitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz.

Die Finanzziele, strategischen Meilensteine und individuellen Ziele der Mitglieder der Konzernleitung einschliesslich des CEO werden vom Verwaltungsrat im Dezember genehmigt.

Die Finanzziele basieren auf dem Jahresbudget, die Auszahlung richtet sich nach den tatsächlichen Finanzergebnissen. Bei Erreichen des Finanzziels werden 100% des Zielbonus ausbezahlt. Liegt das Finanzergebnis an der Untergrenze, beträgt die Auszahlung 50% des Zielbonus, liegt es darunter, wird kein Bonus ausbezahlt. Für Finanzziele besteht keine Obergrenze. Strategische Meilensteine und individuelle Ziele sind jedoch auf 100% des Zielbonus beschränkt. Auf der Grundlage des realen Geschäftsumfelds, vernünftiger kaufmännischer Beurteilung und tatsächlicher Leistung nimmt das Human Resources Committee jedoch eine Schlussprüfung der Gesamtbonusauszahlung vor und gibt eine Empfehlung an den Verwaltungsrat ab, sodass dieser im Februar eine endgültige und in sein Ermessen fallende Entscheidung treffen kann.

Long-Term-Incentive-Programm 2013

Ziel der Oerlikon Gruppe ist es, das Geschäftsportfolio effizient zu verwalten, um für die Aktionäre einen Mehrwert zu erwirtschaften. Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, ist es für die Oerlikon Gruppe von zentraler Bedeutung, Spitzenkräfte zu rekrutieren, zu motivieren und zu binden. Der Verwaltungsrat hat daher beschlossen, 2013 den Global Leader der Oerlikon Gruppe im Rahmen des langfristigen Performance-Share-Programms, das die relative Erhöhung des Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum TSR entsprechender Vergleichsunternehmen belohnt, Performance Share Awards zuzuteilen. Der Verwaltungsrat entscheidet jedes Jahr über eine neue Zuteilung im Rahmen dieses Programms, das 2012 eingeführt wurde.

Das Long-Term-Incentive-Programm (LTI-Programm) unterliegt Leistungsbedingungen, die ab Januar 2013 über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen werden. Die Leistungsbedingungen basieren auf dem TSR von Oerlikon bzw. auf dem Rang des TSR von Oerlikon innerhalb einer Vergleichsgruppe über einen Zeitraum von drei Jahren. Die Peer-Gruppe wird jedes Jahr durch das Human Resources Committee geprüft. Die Liste der Unternehmen umfasst:

Schweizer Industrie	Industriegruppe	Manmade Fibers	Drive Systems	Vacuum	Coating
ABB	General Electric	Jingwei	American Axle	Atlas Copco	Bodycote
Sulzer	Siemens	Lakshmi	Brembo	Gardner Denver ¹	Kennametal
Georg Fischer	GEA	Rieter Textile	Carraro	INFICON	Praxair
	Sumitomo	Schweiter	Dana	Ingersoll Rand	Sandvik
	ThyssenKrupp		Bharat Gears	Pfeiffer Vacuum	
			BorgWarner		

¹ Gardner Denver wurde 2013 dekotiert. Für das LTI-Programm 2012 und 2013 wird die Vergleichsgruppe mit den verbleibenden Unternehmen weitergeführt.

TSR ist ein verbreitete Kennzahl, mit dem die Aktienperformance gemessen wird. Er ist definiert als Nettoaktienkursveränderung plus alle Dividenden, die in einem bestimmten Zeitraum ausgezahlt werden. In diesem Fall erstreckt sich die Performanceperiode über drei Jahre.

Der Anfangswert für die Messung des TSR entspricht den VWAP der ersten 30 Handelstage des ersten Jahres und der Endwert den VWAP der letzten 30 Handelstage des dritten Jahres. Der Rang des TSR von Oerlikon am Ende der Performanceperiode entscheidet über die effektive Anzahl der Performance Share Awards (PSA). Die Teilnehmenden können am Anfang des Programms bestimmen, ob die effektive Anzahl der PSA vollständig in Aktien umgewandelt werden soll oder ob 70% in Aktien getauscht und 30% nach Ablauf des Erdienungszeitraums verkauft werden sollen und die Teilnehmenden den Erlös aus dem Verkauf in bar erhalten.

Befindet sich der TSR von Oerlikon innerhalb der Vergleichsgruppe von 28 Unternehmen auf Rang 3 oder darüber, wird diejenige Anzahl Performance Share Awards (PSA) in Aktien umgewandelt, die dem Auszahlungsmaximum (200 % der Zielgrösse) entspricht. Bei Rang 10 beträgt die Auszahlung 100 %, bei Rang 15 beläuft sie sich auf 80 % und bei Rang 20 und darunter auf 0 %.

2013 erhielten der CEO und die Mitglieder der Konzernleitung sowie die Global Leader einen Teil ihrer Vergütung in Form von Anwartschriften auf Aktien der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon. Das LTI-Programm wird durch eigene Aktien (Treasury-Shares) finanziert. Eine detaillierte Übersicht kann Anmerkung 21 (S. 133) entnommen werden.

Beteiligungspflicht

Um die Interessen des Executive Leadership Team (ELT) und der Aktionäre noch besser aufeinander abzustimmen, müssen der CEO, die Mitglieder der Konzernleitung, die Segment-CEOs und die Leiter ausgewählter Konzernfunktionen eine erhebliche persönliche Beteiligung am Unternehmen aufbauen.

In jeder Funktion sollten die entsprechenden Funktionsträger eine Mindestanzahl an Aktien erreichen. Die Mindestanzahl entspricht einem bestimmten Prozentsatz des Grundsälärs pro Jahr.

Funktion	in % des Grundsälärs
CEO	200 %
Mitglieder der Konzernleitung	100 %
Segment-CEO	100 %
Corporate Function	50 %

Derzeitige Mitglieder des Executive Leadership Team müssen ihre Mindestanlagegrenze innerhalb von fünf Jahren erreichen. Die Höhe der Aktienbeteiligung der einzelnen Funktionsträger wird regelmässig überprüft. Neue Mitglieder des Executive Leadership Team haben ebenfalls fünf Jahre Zeit, um ihre Mindestanlagegrenze zu erreichen.

Frühere Long-Term-Incentive-Programme (2007–2011, nicht fortgeführt)

Die früheren LTI-Programme wurden eingestellt, bereits zugeteilte Anwartschriften unterliegen jedoch weiterhin der entsprechenden Richtlinie, bis sie 2013 oder 2014 übertragen werden oder verfallen. Eine detaillierte Übersicht kann Anmerkung 21 (S. 133) entnommen werden.

Jahr der Zuteilung	LTI-Programm	Status
2007	Optionen	Abgelaufen 2013
2008	Performance Share Awards	Übertragen 2010
2009	Restricted Stock Units (Konzernleitung)	Übertragen 2011
2009	Restricted Stock Units (Senior Management)	Übertragen 2012
2010	Performance Share Awards	Übertragen 2013
2011	Performance Share Awards	Übertragbar 2014

Aktienoptionen (nicht fortgeführt)

2007 konnten die Mitglieder des Senior Management einen Teil ihrer Entschädigung in Form von Optionen auf Aktien der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, erhalten, die mit einer Sperrfrist von einem, zwei, drei oder vier Jahren belegt sind. Die Inhaber dieser Optionen sind zum Erwerb von einer Aktie pro gehaltener Option berechtigt. Der Wert der Optionen zum Jahresende wurde anhand des Black-Scholes-Modells zu einem gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs von CHF 67 bewertet. Seit 2007 sind keine Optionen zugeteilt worden, und am Jahresende sind alle verbliebenen 37 128 Optionen verfallen.

Performance Share Awards (PSA, nicht fortgeführt)

2010 und 2011 konnten der CEO sowie die Mitglieder der Konzernleitung und des Senior Management einen Teil ihrer Entschädigung in Form von Anwartschaften auf Aktien der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, erhalten. Diese unterliegen bestimmten Leistungsbedingungen und einem Erdienungszeitraum von drei Jahren. Die Leistungsbedingungen beruhen auf dem über einen Zeitraum von drei Jahren kumulierten wirtschaftlichen Ertrag (Oerlikon Value Added) derjenigen Sparte, in der die Teilnehmenden tätig sind. Die Zielerreichung bestimmt die effektive Anzahl von Performance Share Awards (PSA), die in Aktien umgewandelt werden.

Jedes Ziel verfügt über eine Untergrenze, unterhalb derer kein Umtausch von Performance Share Awards in Aktien erfolgt, sowie über eine Obergrenze, oberhalb derer keine zusätzlichen Aktien mehr gewährt werden. Die Anzahl an Performance Share Awards kann nicht höher als 200% der Zielgrösse sein. Nach Ablauf der Sperrfrist wird die effektive Anzahl von Performance Share Awards in Aktien umgewandelt.

Entschädigung 2013 – Konzernleitung

Das Entschädigungssystem für Global Leader, einschliesslich der Mitglieder der Konzernleitung, besteht aus einem Grundsalar, einer Aufwandsentschädigung, einem leistungsbezogenen Jahresbonus (Short-Term Incentive – STI) und einem leistungsbezogenen Langzeitbonus (Long-Term Incentive – LTI). Die Kombination der fixen und variablen Komponenten verleiht vor allem der leistungsbasierten, mittel- bis langfristigen variablen Vergütung Gewicht. 2013 betrug die variable Entschädigung der Mitglieder der Konzernleitung 61 % bis 90 % des Grundsalar in Bezug auf die Zielgrössen der STI und 44 % bis 133 % des Grundsalar in Bezug auf die Zielgrössen der LTI.

Die Höhe des Grundsalar ist in erster Linie von der ausgeübten Tätigkeit, der übernommenen Verantwortung, den fachlichen Fähigkeiten und der Führungserfahrung des Mitglieds der Konzernleitung sowie von den Marktbedingungen abhängig und wird bar bezahlt. Sämtliche Vergütungskomponenten vergleichbarer Positionen wurden mit Daten von Towers Watson und Mercer von ähnlichen Unternehmen verglichen bezüglich Umsatz, Mitarbeitender und geografischer Abdeckung. Diese Vergleichsunternehmen operieren in der allgemeinen Industrie in einigen der wichtigsten Märkte von Oerlikon – einschliesslich Schweiz, Deutschland, Italien und USA. Zusammen mit anderen Unternehmen beraten Towers Watson und Mercer die Oerlikon Gruppe und seine Tochtergesellschaften auch in anderen Entschädigungsfragen.

Es war kein Mitglied der Konzernleitung anwesend, als über die Entschädigung der Konzernleitung entschieden wurde.

Der STI der Konzernleitung für 2013 beträgt 100%. Die Auszahlung des STI für 2012 lag bei 106%.

Der per Jahresende geschätzte LTI für 2011 und 2012 betrug 200%, für 2013 80%. Der Erdienungszeitraum dieser Programme endet 2014, 2015 und 2016 jeweils auf dem tatsächlichen Performance-Level zu diesem Zeitpunkt.

Die Gesamtentschädigungssumme für alle Mitglieder der Konzernleitung belief sich 2013 auf CHF 9,9 Mio. Die höchste an ein einzelnes Mitglied der Konzernleitung bezahlte Entschädigung betrug CHF 6,9 Mio.

Gesamtentschädigung für Mitglieder der Konzernleitung

in CHF 000	Basis-salär	STI 2013	LTI-Zuteilung 2013 ¹	Pensions-kasse	Übrige Leistungen ²	Vertraglich vereinbarte Entschädigung ³	Gesamt-entschädigung 2013	Gesamt-entschädigung 2012 (angepasst)
Gesamtentschädigung der Konzernleitung	1 530	833	475	274	51	6 690	9 852	9 488
Davon höchste Einzelentschädigung an: Dr. Michael Buscher (vormaliger CEO)	176	–	–	48	9	6 690	6 923	4 197

¹ Die Konzernleitung erhielt im Rahmen des LTI-Programms 2013 47 506 PSA. Die Zuteilung basiert auf einem Fair Value am Tag der Zuteilung von CHF 11.10. In den vergangenen Jahren wurde für die Offenlegung ein Buchhaltungsansatz herangezogen, der die Kosten aller Zuteilungen für den Berichtszeitraum darlegte. In Vorbereitung auf eine bindende Abstimmung über die variable Entschädigung wird die Offenlegung dahingehend abgeändert, dass sie den Gesamtwert der im Berichtszeitraum erfolgten Zuteilungen darlegt. Diese Änderung wirkt sich auf die Berichtszahlen aus dem Vorjahr wie folgt aus: Es kommt zu einer Verringerung der Gesamtentschädigung der Konzernleitung um CHF 0,2 Mio. und einer Steigerung der höchsten Einzelentschädigung um CHF 0,7 Mio., wie der Tabelle oben zu entnehmen ist.

² Die übrigen Leistungen umfassen Aufwandsentschädigungen und Fahrzeugspesen.

³ Diese Zahlung erfolgte am Ende des Arbeitsverhältnisses mit Dr. Michael Buscher am 14. März 2013.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten im Geschäftsjahr 2013 keinerlei Honorare oder anders geartete Entschädigungen für zusätzliche gegenüber OC Oerlikon oder einer seiner Tochtergesellschaften erbrachte Dienste. Weder OC Oerlikon noch eine ihrer Tochtergesellschaften gewährten 2013 Mitgliedern der Konzernleitung oder seiner nahestehenden Personen Garantien, Darlehen, Vorschüsse oder Kreditfazilitäten in irgendeiner Form.

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung enthalten keine Regelungen mehr im Hinblick auf eine Abgangsentschädigung oder einen Kontrollwechsel. Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Konzernleitung sind auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die Verträge enden automatisch, wenn die Mitglieder der Konzernleitung ihr 62. Lebensjahr erreichen. Sie sehen eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten vor.

2013 wurden keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, oder einer Konzerngesellschaft ausgerichtet.