

TecAlliance GmbH

Rahmenregelung

Gehalt

Gültig ab: Konzept 01.02.2017

Präambel	2
1. Geltungsbereich	2
2. Zusammensetzung des Gehalts	2
3. Übergangsregelungen für Mitarbeiter mit Arbeitsverträgen von vor dem 01.01.2017	3
4. Prinzipien zur Gehaltsfindung	4
5. Gehaltsbenchmarks	4
6. Bestandsschutz	5
7. Schlussbestimmungen	5

Präambel

Ziel dieser Rahmenregelung ist es, eine Gehalts-Logik innerhalb der TecAlliance zu vereinbaren sowie einen Rahmen zu schaffen, wie innerhalb des Unternehmens eine faire, aufgabenbezogene und leistungsgerechte Gehaltsfindung sichergestellt werden kann. Marktgerechte, nachvollziehbare und leistungsbezogene Gehaltsstrukturen sind das erklärte Ziel der TecAlliance.

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Tec Alliance an allen Standorten sowie die Homeoffice Mitarbeiter, die den Standorten zugeordnet sind. Ausgenommen von dieser Regelung sind leitende Angestellte und Auszubildende. Für die Mitarbeiter am Standort Köln/Kassel gilt die inhaltlich gleich lautende Betriebsvereinbarung „Gehalt“ vom 31.01.2017.

2. Zusammensetzung des Gehalts

(1) Das Fixgehalt

- a) Das Gehalt eines Mitarbeiters wird als Jahreszielgehalt brutto ausgewiesen (100%).
- b) Dieses besteht aus einem fixen und einem variablen Anteil.
- c) Der fixe Anteil wird zu gleichen Teilen auf 12 Monatsgehälter verteilt und zum Ende eines jeden Kalendermonats ausbezahlt.

(2) Der variable Gehaltsanteil

- a) Der variable Anteil sollte bei einer Unternehmenszielerreichung von 100% in der Regel 3% des aktuellen Jahresbruttozielgehaltes betragen.
- b) Das Unternehmensziel ist die Ertragskraft des Unternehmens, welche aktuell anhand der Kennzahl EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciation and amortization) gemessen wird.
- c) Die Festlegung der Höhe des Unternehmensziels für das laufende Geschäftsjahr erfolgt nach Genehmigung des Business Plans, in der Regel zu Beginn des Geschäftsjahres. Es wird dargestellt für die Zielerreichungsgrade 50% (Untergrenze/ floor), 100% (Vollständig/ full) und 150% (Obergrenze/ cap).
- d) Eine unterjährige Veränderung des Unternehmensziels ist ausgeschlossen.
- e) Die Ermittlung des Unternehmensziels für das abgelaufene Jahr erfolgt durch den CFO und ist vor der Gehaltsrunde des aktuellen Jahres unter Nennung des Zielerreichungsgrades bekanntzugeben.
- f) Die Auszahlung des variablen Anteils erfolgt, rückwirkend für das vergangene Jahr, im Zuge der Gehaltsrunde, spätestens jedoch mit dem der Gehaltsrunde folgenden Monat.

- (3) Bei unterjährigen Ein- und Austritten erfolgt eine anteilige Berechnung des variablen Anteils auf die jeweiligen Beschäftigungsmonate.

- (4) Bei unterjährigen Austritten wird als Unternehmenszielerreichungsgrad 100 % angesetzt.
- (5) Eine Verknüpfung zwischen individueller Zielerreichung und dem variablen Anteil besteht nicht.
- (6) Ausgenommen von dieser Logik sind alle Mitarbeiter im Außendienst, auf Provisionsbasis. Ein gesondertes System hierzu wird zu einem späteren Zeitpunkt vereinbart.

3. Übergangsregelungen für Mitarbeiter mit Arbeitsverträgen vor dem 01.01.2017

Um die Gehälter im Unternehmen in die beschriebene Logik umzustellen wird ab dem 01.01.2017 das bisherige Gehalt wie folgt geändert:

- a) Der bisherige Teil der Unternehmenszielerreichung bleibt weiterhin als variabler Gehaltsbestandteil erhalten.
- b) Der individuelle Teil wird auf das Fixum aufgeschlagen.

Beispiel Mitarbeiter (Unternehmensbeteiligung 25 %): bisheriger variabler Anteil 1.000,00 €: 250,00 € bleiben als variabler Teil erhalten, 750,00 € werden auf das Fixum aufgeschlagen, d.h. das Monatsgehalt steigt um 62,50 €.

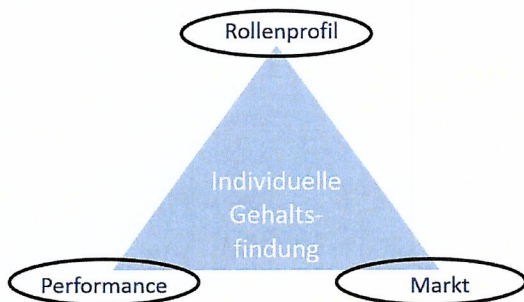
Beispiel Management (Unternehmensbeteiligung 33,33 %): bisheriger Variabler Anteil 1.200,00 €: 400,00 € bleiben als variabler Teil erhalten, 800,00 € werden auf das Fixum aufgeschlagen, d.h. das Monatsgehalt steigt um 66,67 €.

- (1) Für Mitarbeiter, die mit der Umstellung unter 3% bzw. über 3% des variablen Gehaltsbestandteils liegen, gelten folgende Regeln:
 - a) spätestens nach der Gehaltsrunde 2020 sollte der variable Gehaltsbestandteil von 3% erreicht werden und dann gemäß Punkt 2. der Regelung bestehen bleiben.
 - b) der/die Mitarbeiter/in hat bis 2020, jeweils im Gehaltsprozess, die Möglichkeit, eine Aufstockung bzw. Verringerung des variablen Anteils, unter Ab- bzw. Anrechnung des Fixgehalts, einzufordern. In diesem Fall informiert er/sie die Führungskraft.
 - c) wird im Zuge der Gehaltsrunde eine Gehaltserhöhung vereinbart, ist der variable Gehaltsbestandteil anzupassen. Dabei gilt:
 - I. Gehaltserhöhungen bis 1,5% des Bruttojahresgehaltes sind vollends dem Fixgehalt zuzurechnen.
 - II. Bei Erreichung der 3% variablen Gehaltsbestandteils wird jede Gehaltserhöhung dem Jahresbruttogehalt zugerechnet.
- (2) Ein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung im Gehaltserhöhungsprozess kann aus der Regelung nicht abgeleitet werden. Ein Anspruch auf die 3% variablen Gehaltsbestandteil nach dem Jahr 2020 besteht für beide Seiten nicht. Der variable Anteil kann in Einzelfällen auch nach der Gehaltsrunde 2020, aus historischen Gründen, über oder unter 3% liegen.

4. Prinzipien der Gehaltsfindung

Die Gehaltsfindung leitet sich aus drei Faktoren ab:

- (1) Zum einen ist es relevant, welche Aufgabe der Mitarbeiter im Unternehmen erfüllt. Diese ist im entsprechenden Rollenprofil hinterlegt.
- (2) Zum anderen wird die Performance des Mitarbeiters für die Gehaltsfindung herangezogen. Die Beurteilung obliegt der Führungskraft. Verschiedene Führungsinstrumente helfen der Führungskraft (z.B. Feedbacksystem, 6-Box-Grid, Selbsteinschätzung des Mitarbeiters) eine objektivierete Einschätzung des Mitarbeiters vorzunehmen.



- (3) Ein Gehaltsbenchmark mit dem Markt rundet die Gehaltsfindung ab und dient als Anhaltspunkt für die individuelle Gehaltsanpassung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die aus dem Markt ermittelten Werte nie in vollem Umfang den Anforderungen der TecAlliance-Rollen entsprechen können und somit nur einen Vergleichswert darstellen. Eine 100%ige Bezugnahme zu diesen Benchmarks ist nicht möglich, bzw. vertretbar.

5. Gehaltsbenchmarks

- (1) Der Arbeitgeber verpflichtet sich in regelmäßigen Abständen von externen Unternehmen unabhängige Gehaltsdaten vom Markt zu beziehen. Die Gehaltsbenchmarks dienen als Anhaltspunkt für die Führungskräfte und den Bereich People&Organisation, um die Gehaltsfindung gemäß Punkt 4 abzurunden, sowie eine markt- und leistungsgerechte Gehaltsstruktur im Gesamtunternehmen zu schaffen.
- (2) Sollte festgestellt werden, dass die vorliegenden Gehaltsbenchmarks nicht mehr aktuell sind, entscheidet der Arbeitgeber wann und in welchem Umfang aktualisiert wird. Ein Anrecht von einzelnen Mitarbeitern auf Aktualisierung besteht nicht.
- (3) Auf Basis der Job-Rollen gemäß Rahmenregelung Job-Rollen-Modell vom 19.09.2016 werden erstmalig Gehaltsbenchmarks für alle definierten Rollen eingekauft. Daraus werden Gehaltsbandbreiten abgeleitet.
- (4) Die Gehaltsbenchmarks liegen zentral bei P&O vor und werden den Führungskräften für die Mitarbeiter des jeweiligen Verantwortungsbereiches zugänglich gemacht.
- (5) Die Faktoren zur Gehaltsfindung werden dem/der Mitarbeiter/in im Rahmen der Feedback-Gespräche erklärt und belegt. Ein Recht auf Einsicht in die Benchmark Daten auf Gruppen- bzw. Bereichsebene besteht für die Mitarbeiter nicht.

6. Bestandsschutz

Keinem/r Mitarbeiter/in darf durch die Einführung der neuen Gehaltsfindung, bzw. den Gehaltsbenchmarks ein unmittelbarer, monetärer Nachteil entstehen.

- (1) Sollten durch die Definition der Rollen zwischen jetzigem Gehalt und Gehaltsbenchmark bei Mitarbeitern/in-nen Unterschiede festgestellt werden, darf dies nicht zu einer direkten Verringerung des bisherigen Gehalts führen.
- (2) Ein direkter Anspruch auf eine positive Gehaltsanpassung kann daraus ebenfalls nicht abgeleitet werden.
- (3) Zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in ist einvernehmlich zu vereinbaren, wie die Diskrepanzen langfristig auszugleichen sind. Möglich wäre z.B.:
 - a) Überprüfung und Anpassung der Rolle, bzw. der der Rolle zugewiesenen Aufgaben.
 - b) Weiterbildung und Qualifikation des/der Mitarbeiters/in.
 - c) Einvernehmlich vereinbarte Gehaltsanpassungen über einen vertretbaren Zeitraum, z.B. Im Rahmen der jährlichen Gehaltsrunden.

7. Schlussbestimmungen

Diese Rahmenregelung tritt mit Wirkung zum 01.02.2017 in Kraft und ersetzt die Rahmenregelung Zielvereinbarung- und Feedbacksystem Annual Dialogue in Punkt 4 und allen gehaltsbezogenen Inhalten.

Ismaning, den 31.01.2017

Für die
TecAlliance GmbH

