



Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat beraten und regelmäßig überprüft. Für die Festlegung der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat zuständig, der die angemessene Vergütung im Einzelnen bestimmt.

Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die Leistung des Gesamtvorstands sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens im Rahmen seines Wettbewerbsumfelds.

Die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand sehen neben einer fixen monatlichen Grundvergütung eine variable, erfolgsorientierte Vergütungskomponente vor, die grundsätzlich zu 40 Prozent im folgenden Jahr (Jahresbonus) und zu 60 Prozent mit Ablauf des dritten Jahres zu Beginn des vierten Jahres gezahlt wird (Long Term Incentive Plan). Die Höhe der variablen Vergütungskomponente bestimmt der Aufsichtsrat, sie bemisst sich am Erreichen vordefinierter Ziele. Bei der variablen Vergütung der Vorstände hat der Aufsichtsrat gemäß den gesetzlichen Bestimmungen sowie den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex für außerordentliche Entwicklungen eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbart. Für das Geschäftsjahr 2011 hat der Aufsichtsrat mit Beschluss vom 9. Februar 2012 jedoch entschieden, angesichts der außerordentlichen und nachhaltigen Leistungen der Vorstände im Geschäftsjahr 2011 eine Bonusauszahlung in Höhe von 118 Prozent des jeweiligen vertraglichen Bonus vorzunehmen. Der 100 Prozent überschreitende Vergütungsbestandteil beträgt weniger als vier Prozent der Summe aller Vergütungskomponenten für das Jahr 2011. Der Aufsichtsrat verspricht sich hiervon zudem eine gewisse Leistungsanreizwirkung für die Vorstände in der Zukunft. Zusätzlich erhalten die Vorstandsmitglieder weitere Vergütungen. Diese weiteren Vergütungen variieren je nach Vertrag der jeweiligen Vorstandsmitglieder und betreffen hauptsächlich Erstattungen für Wohnkosten, Schulgebühren, Dienstwagen, Lebens- und Krankenversicherungen.

Der Vorstandsvorsitzende, Brian Sullivan, verfügt über einen langfristigen „Phantom Share Plan“. Bei Vertragsbeginn zum 1. Januar 2010 wurden insgesamt 3,87 Mio. € durch den Kurs der Sky Aktie in Höhe von 2,26 € dividiert (Eröffnungskurs XETRA) und 1,71 Millionen Phantom Shares zugeteilt. Der Anspruch auf 50 Prozent der Phantom Shares wird im April 2012, die verbleibenden 50 Prozent im April 2013 unverfallbar. Nach Umwandlung der Phantom Shares mit dem jeweils aktuellen Aktienkurs der Sky Aktie zu den beiden genannten Terminen hängt die Auszahlung vom Wachstum des Nettoneukundengeschäfts über die gesamte Leistungsperiode von zwei bzw. drei Jahren ab.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 9. Dezember 2010 die Einführung eines unternehmensweiten langfristigen Incentive-Plans zum 1. Januar 2011 beschlossen (LTIP 2011). Der Vorstand nimmt an dem langfristigen Incentive-Plan teil. Die Planlaufzeit beträgt drei Jahre. Den Planteilnehmern wurde zu Beginn eine bestimmte Anzahl von Performance Share Units zugeteilt, die nach Ablauf von drei Jahren mit dem dann aktuellen Aktienkurs der Sky Aktie multipliziert werden. Die Auszahlung hängt von der Erreichung vereinbarter Unternehmenskennzahlen (Nettokundenwachstum und EBITDA abzüglich Investitionen) über die gesamte Laufzeit von drei Jahren ab. Neben dem Vorstand nehmen die beiden ersten Managementebenen ebenfalls an dem langfristigen Incentive-Plan teil. Für den Dreijahreszeitraum ab 1. Januar 2012 ist ein weiterer langfristiger Incentive-Plan (LTIP 2012) vorgesehen. Ein diesbezüglicher Beschluss des Aufsichtsrats ist bislang nicht erfolgt.



Für den Fall der Beendigung der Tätigkeit ist in den Dienstverträgen der Vorstände festgelegt, dass die Gesellschaft zur Freistellung unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen und unter Fortzahlung der fixen Vergütung bei einem Widerruf der Bestellung als Vorstand berechtigt ist. Die Beendigung der Tätigkeit wird grundsätzlich individualrechtlich im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung explizit geregelt. Die Aufhebungsvereinbarung beinhaltet in der Regel umfassende Wettbewerbsverbote und bleibt im Rahmen der Empfehlungen der Ziffer 4 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die individualisierte Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2011, jeweils aufgeteilt nach Fixum und erfolgsorientierten Komponenten, ist Bestandteil des Konzernanhangs (siehe Abschnitt 4.8 „Bezüge des Vorstands und des Aufsichtsrats“) sowie des Anhangs zum Jahresabschluss (siehe Abschnitt IV. „Sonstige Angaben“). Im Vergütungsbericht ist gemäß DRS 17 in Bezug auf aktienbasierte Vergütungen auf den Zeitwert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung abzustellen. Infolgedessen betrug im Geschäftsjahr 2011 die Vergütung für die Vorstandsmitglieder gemäß DRS 17 insgesamt 6,2 Mio. € (2010: 9,3 Mio. €). Der Gesamtaufwand für die Vergütung der Vorstandsmitglieder betrug im Geschäftsjahr 2011 im Konzernabschluss 5,9 Mio. € und im Jahresabschluss 6,7 Mio. €.

Zusagen auf Einmalleistungen, etwa Abfindungen für den Fall der Nichtverlängerung des Dienstvertrags oder des Anteilseignerwechsels („Change of Control“), bestehen nicht. Pensionszusagen werden auf einzelvertraglicher Basis gewährt. In den bisher abgeschlossenen Verträgen wird eine Mindestauszahlung garantiert. Die Finanzierung erfolgt über Zuwendungen an eine Unterstützungskasse. Die Verträge sind über den Pensionssicherungsverein abgesichert. Im Todesfall wird die feste Vergütung noch für den Sterbemonat und für die drei darauf folgenden Monate an die Witwe und/oder die unterhaltsberechtigten Kinder weitergezahlt. Die variable Vergütung wird anteilig bis zum Ablauf des Sterbemonats entrichtet. Darüber hinaus bestehen keine Vereinbarungen über Hinterbliebenenbezüge.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist durch die Satzung festgelegt, sie wurde mit Wirkung zum 24. April 2010 neu gefasst. Sie entspricht mit einer in der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG offengelegten Ausnahme den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, indem sie insbesondere den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat berücksichtigt und neben einer festen eine erfolgsorientierte Vergütung sowie Zusatzvergütungen für die Tätigkeit des Vorsitzenden in Ausschüssen vorsieht. Danach erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats jährlich eine feste Vergütung in Höhe von 90.000 €, sein Stellvertreter (falls zutreffend) jährlich eine feste Vergütung in Höhe von 75.000 €. Andere Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine feste Vergütung in Höhe von jährlich 60.000 €. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung anteilig entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit. Jeder Vorsitzende eines Ausschusses erhält zusätzlich 15.000 €, jedoch höchstens eine Gesamtvergütung von 90.000 €. Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern darüber hinaus die ihnen bei der Ausübung ihres Aufsichtsratsmandats entstehenden Auslagen sowie eine etwaige auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.



Die Aufsichtsratsmitglieder sind über eine erfolgsorientierte Vergütung potenziell auch am langfristigen Unternehmenserfolg beteiligt. Sie erhalten eine Vergütung in Höhe von je 1.000 €, höchstens jedoch 20.000 €, für jeden 0,01 €, um den der Gewinn je Aktie (definiert als Bilanzgewinn gemäß § 113 Absatz 3 AktG geteilt durch die Anzahl der Aktien zum Zeitpunkt der Hauptversammlung, die über die Ausschüttung des Bilanzgewinns entscheidet) in dem Geschäftsjahr, für das die Vergütung ausgezahlt wird, den Betrag von 0,10 € je Aktie übersteigt. Eine solche Vergütung ist am Tag der Hauptversammlung, die über die Ausschüttung des Bilanzgewinns entscheidet, zur Zahlung fällig. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung anteilig entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit.

Die individualisierte Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2011, jeweils aufgeteilt nach Fixum und erfolgsorientierten Komponenten, ist Bestandteil des Konzernanhangs (siehe Abschnitt 4.8 „Bezüge des Vorstands und des Aufsichtsrats“). In Summe betrug die Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2011 740.589 € (2010: 648.760 €).