

WVIP Woodward Variable Incentive Plan

Unsere Stärke hat ihre Ursache in der Summe der Beiträge unserer Mitarbeiter.

Bei Woodward sind alle Mitarbeiter sehr wichtig für das Unternehmen ... es ist in der Tat ein Teil der Botschaft unseres Markenzeichens. Die Tatsache, dass wir Ihnen ein wettbewerbsfähiges Gesamtvergütungsprogramm anbieten, ist einer der Wege diesen Worten Tatsachen folgen zu lassen.

Wir glauben an eine **“Bezahlung für Leistung”** Philosophie. Sie haben die Möglichkeit Woodward’s Erfolg durch einen **Gesamtvergütungsplan** zu teilen, der Ihr Grundentgelt und variable Vergütungsanteile enthält, die Ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg reflektieren.

Als ein geschätztes Teammitglied haben Sie eine Stimme – und die Möglichkeit, unsere Ergebnisse positiv zu beeinflussen. Jeder von uns schafft und liefert Werte – durch kontinuierliches Verbessern, Erneuern und Streben nach herausragender Leistung. Gemeinsam ermöglichen wir Dinge, die eine einzelne Person nie erreichen könnte.

Der WVIP ist ein Anreizplan für alle Mitarbeiter.

Jeder ist an die gleichen Kennzahlen ausgerichtet. Die Sichtlinie zwischen dem was Sie in Ihrer täglichen Arbeit tun und den finanziellen und operativen Zielen des Unternehmens ist klar definiert. Die Erfolgskennzahlen sind eine Herausforderung, aber erreichbar, und steuern Woodward’s Leistung in positiver Weise.

Wie der WVIP funktioniert:

Alle Woodward-Mitarbeiter oder Mitarbeiter einer der Tochtergesellschaften sind ab Beginn des Arbeitsverhältnisses berechtigt, an diesem Plan teilzunehmen. Sie müssen dabei aktiv in Vollzeit oder permanenter Teilzeit (leistungsberechtigt) am letzten Tag des Planjahres beschäftigt sein, außer im Falle von Pensionierung, Tod oder Invalidität. Ihr Zielbonusbetrag wird als Prozentsatz bezogen auf Ihr Basisentgelt angezeigt.

Die diesjährigen Kennzahlen

Geschäftseinheit	Gewichtung
Woodward’s bereinigter Gewinn pro Aktie (Financial Gate des Unternehmens)	35%
Ergebnis der Geschäftseinheit als % vom Umsatz	35%
Strategische Leistungskennzahlen der Geschäftseinheit im Einklang mit Woodward 150	30%
Corporate	Gewichtung
Woodward’s bereinigter Gewinn pro Aktie (Financial Gate des Unternehmens)	50%
Woodward’s bereinigtes EBITDA als % vom Umsatz	25%
Strategische Leistungskennzahlen der Geschäftseinheit im Einklang mit Woodward 150	25%

Sonstige Zusatzleistungen

Gruppenunfallversicherung – Vermögenswirksame Leistungen (VWL) – Betriebliche Altersvorsorge



Information über Gruppenunfallversicherung für die MitarbeiterInnen der deutschen Woodward Standorte

Wie in Ihrem Arbeitsvertrag zugesichert, sind Sie im Falle eines Unfalls, der sich sowohl im beruflichen wie im privaten Umfeld ereignen kann, über die Gruppenunfallversicherung mit folgenden Leistungen bis derzeit jeweils maximal abgesichert:

Todesfall*	50.000,-- EUR	
Invalidität*	100.000,-- EUR	
Bergungskosten	35.000,-- EUR	
Reha-Behilfe	8.000,-- EUR	
Kurkostenbeihilfe	30.000,-- EUR	
Kosmetische Operationen	35.000,-- EUR	
Sofortleistung bei Schwerverletzungen*	10.000,-- EUR	
Koma-Geld	75,-- EUR	bis zu 730 Tagen
Umbaukosten	35.000,-- EUR	
Gipsgeld	500,-- EUR	
Krankentransportkosten	50.000,-- EUR	
Entführungsleistung	10.000,-- EUR	
Reha-Manager/Krankengymnastik	2.500,-- EUR	
Krankenhaus-Selbstbehalt	auf Nachweis	
Heilkosten bei Auslandsaufenthalt	50,-- bis 10.000,-- EUR	gemäß nach Nachweis
Krankenhaustagegeld*	20,-- EUR	pro Tag
Genesungsgeld*	20,-- EUR	pro Tag

➔ Im Falle eines Falles: Melden Sie Unfälle bitte unverzüglich bei HR vor Ort

Detaillierte Informationen zum Versicherungsumfang können im Intranet eingesehen werden.

VWL oder Betriebliche Altersvorsorge

Woodward erbringt eine Zusatzleistung von 27 € brutto pro Monat nach Beendigung der Probezeit als

- 1) Zusatzbeitrag für die Finanzierung eines Vertrages zur betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung

ODER

- 2) Zusatzbeitrag zur Einbringung in einen VL-Vertrag des Mitarbeiters.