

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017

Vergütungen der Mitglieder des Vorstands

Bei der MAN SE bereitet das Präsidium des Aufsichtsrats die Entscheidungen über die Festsetzung der Gesamtvergütung einzelner Vorstandsmitglieder vor. Die Festsetzung der Gesamtvergütung erfolgt anschließend – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben – durch das Gesamtplenium des Aufsichtsrats. Auf Vorschlag des Präsidiums wird auch die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand regelmäßig im Aufsichtsratsplenium beraten sowie – entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK; Ziffer 4.2.2) – regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Zielsetzung und Aufgabe ist die Festlegung von angemessenen Vergütungen. Kriterien hierfür bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten bei der MAN SE gilt.

Im Geschäftsjahr 2017 waren Vorstandsmitglieder bei der MAN SE bestellt, die auf der Grundlage ihres Dienstvertrages mit der MAN Truck & Bus AG (Herren Drees, Dr. Intra und Lafrentz), der MAN Diesel & Turbo SE (Herr Dr. Lauber) bzw. der Volkswagen AG (Herr Schelchshorn) entsprechend der dort jeweils geltenden Vergütungsstruktur und -bestandteile von diesen vergütet wurden. Eine weitere Vergütung durch die MAN SE erfolgte nicht. Die MAN SE erstattete der Volkswagen AG die an Herrn Schelchshorn bis zu dessen Ausscheiden mit Ablauf des 30. Juni 2017 gezahlten Vergütungen einschließlich des erforderlichen Aufwands zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung zu einem Anteil in Höhe von 10%. Die MAN Truck & Bus AG erstattete der Volkswagen AG die an Herrn Schelchshorn bis zu dessen Ausscheiden mit Ablauf des 30. Juni 2017 gezahlten Vergütungen einschließlich des erforderlichen Aufwands zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung zu einem Anteil in Höhe von 65%.

Vergütungsstruktur und -bestandteile

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen Gehalts- und Sachleistungen sowie Versorgungsbeiträgen und aus erfolgsbezogenen Komponenten zusammen. Die erfolgsbezogenen, variablen Vergütungsteile berücksichtigen die individuelle Leistung,

den unternehmerischen Erfolg und langfristige, strategische Ziele.

Die Vergütungsstruktur und -bestandteile beruhen auf dem jeweils geltenden Dienstvertrag.

A) Feste Vergütung

Die feste Vergütung wird als monatliches Gehalt geleistet. Hinzu kommen Sachbezüge, die insbesondere die Überlassung von Dienstwagen sowie die Übernahme von Versicherungsprämien umfassen. Zudem stehen den Vorstandsmitgliedern Fahrer für Dienstfahrten zur Verfügung.

Eine Überprüfung und ggf. Anpassung der festen Vergütung erfolgt regelmäßig unter Berücksichtigung der allgemeinen Gehaltsentwicklung und des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

B) Variable Vergütung

MAN Truck & Bus AG / MAN Diesel & Turbo SE

Die variable Vergütung wird auf Basis von drei gleichgewichteten Komponenten bemessen, die jeweils auf 200% des Zielwerts begrenzt sind:

- Langzeitbonus (LTI)
- Unternehmensbonus (UB)
- Persönlicher Leistungsbonus (PLB)

Der **Langzeitbonus** ist unmittelbar mit den Zielen der Strategie 2018 des Volkswagen Konzerns verknüpft und orientiert sich an den aus der Strategie abgeleiteten Erfolgskriterien. Für die Ermittlung wird ein Vierjahreszeitraum zugrunde gelegt.

Zielfelder sind:

- Top-Kundenzufriedenheit, gemessen am Kundenzufriedenheitsindex,
- Top-Arbeitgeber, gemessen am Mitarbeiterindex,
- Absatzsteigerung, gemessen am Wachstumsindex und
- Steigerung der Rendite, gemessen am Renditeindex.

Der Kundenzufriedenheitsindex errechnet sich anhand von Indikatoren, die die Gesamtzufriedenheit der Kunden mit den ausliefernden Händlern, den Neufahrzeugen und den Servicebetrieben auf Basis des jeweils vorangehenden Werkstattbesuchs abbilden. Der Mitarbeiterindex wird aus den Indikatoren „Beschäftigung“ und „Produktivität“

sowie der Beteiligungsquote und dem Ergebnis von Mitarbeiterbefragungen ermittelt. Der Wachstumsindex errechnet sich aus den Indikatoren „Auslieferung an Kunden“ und „Marktanteil“. Der Renditeindex ergibt sich aus der Entwicklung der Umsatzrendite und der Dividende der Stammaktie.

Die ermittelten Indizes zur Kundenzufriedenheit, zum Bereich Mitarbeiter und zur Absatzsituation werden addiert und das Ergebnis anschließend mit dem Renditeindex multipliziert. Diese Methodik stellt sicher, dass der LTI nur dann ausgezahlt wird, wenn der Konzern auch finanziell erfolgreich ist. Denn wird bei der Umsatzrendite der Schwellenwert von 1,5% nicht überschritten, beträgt der Renditeindex null. Folglich liegt dann auch der Gesamtindex für das betreffende Geschäftsjahr bei null.

Der **Unternehmensbonus** der MAN Truck & Bus AG beteiligt den Vorstand am Geschäftserfolg von MAN Truck & Bus sowie von Volkswagen Truck & Bus. Der Erfolg der MAN Truck & Bus wird ermittelt am Operativen Ergebnis von MAN Truck & Bus (Gewichtung zu 2/3) und der Erfolg von Volkswagen Truck & Bus wird ermittelt am Return on Sales (RoS) von Volkswagen Truck & Bus (Gewichtung zu 1/3). Für die Ermittlung wird ein Zweijahreszeitraum zugrunde gelegt.

Die Zielerreichung wird wie folgt ermittelt:

- Operatives Ergebnis von MAN Truck & Bus:
Der Durchschnittswert aus den Operativen Ergebnissen des Berichtsjahres und des vorangegangenen Geschäftsjahres wird einem durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft vor Beginn des Geschäftsjahres der Gewährung festgelegten Zielwert gegenübergestellt. Der Zielwert stellt die 100%-ige Zielerreichung dar. Der Zielwert wird in regelmäßigen Abständen (mindestens in einem Abstand von drei Jahren) durch den Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus AG überprüft und ggf. angepasst.

Das resultierende prozentuale Verhältnis zwischen Durchschnittswert und Zielwert ergibt den Prozentwert für die Zielerreichung, der bei 200% des Durchschnittswerts gedeckelt ist („Cap“). Der so ermittelte Prozentwert für die Zielerreichung fließt mit einer Gewichtung von 2/3 in die Berechnung des Unternehmensbonus ein.

- Return on Sales (RoS) von Volkswagen Truck & Bus:
Der Durchschnittswert aus dem Return on Sales (RoS) des Berichtsjahres und des vorangegangenen Geschäftsjahres wird einem durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft vor Beginn des Geschäftsjahres der Gewährung festgelegten Zielwert gegenübergestellt. Der Zielwert stellt die 100%-ige Zielerreichung dar. Der Zielwert wird in regelmäßigen Abständen (mindestens in einem Abstand von drei Jahren) durch den Aufsichtsrat der Volkswagen Truck & Bus GmbH überprüft und ggf. angepasst.

Das resultierende prozentuale Verhältnis zwischen Durchschnittswert und Zielwert ergibt den Prozentwert für die Zielerreichung, der bei 200% des Durchschnittswerts gedeckelt ist („Cap“). Der so ermittelte Prozentwert für die Zielerreichung fließt mit einer Gewichtung von 1/3 in die Berechnung des Unternehmensbonus ein.

Der **Unternehmensbonus** der MAN Diesel & Turbo SE beteiligt den Vorstand am Geschäftserfolg von MAN Diesel & Turbo. Der Erfolg von MAN Diesel & Turbo wird ermittelt am Operativen Ergebnis von MAN Diesel & Turbo.

Die Zielerreichung wird wie folgt ermittelt:

- Der Durchschnittswert aus den Operativen Ergebnissen des Berichtsjahres und des vorangegangenen Geschäftsjahres wird einem durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft vor Beginn des Geschäftsjahres der Gewährung festgelegten Zielwert gegenübergestellt. Der Zielwert stellt die 100%-ige Zielerreichung dar. Der Zielwert wird in regelmäßigen Abständen (mindestens in einem Abstand von drei Jahren) durch den Aufsichtsrat der MAN Diesel & Turbo SE überprüft und ggf. angepasst.

Das resultierende prozentuale Verhältnis zwischen Durchschnittswert und Zielwert ergibt den Prozentwert für die Zielerreichung, der bei 200% des Durchschnittswerts gedeckelt ist („Cap“).

Der **Persönliche Leistungsbonus** honoriert die individuelle Leistung im vorangegangenen Geschäftsjahr anhand der Zielerfüllung gemäß individueller Zielvereinbarung und der Leistungsbewertung. Für die Bonusfestlegung werden quantitative und qualitative Faktoren zugrunde

gelegt. Die individuelle Festlegung des Persönlichen Leistungsbonus erfolgt durch den jeweils zuständigen Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus AG bzw. der MAN Diesel & Turbo SE.

Volkswagen AG

Das variable Vergütungssystem (Bonus) für das Management besteht aus drei Komponenten

- Langzeitbonus (LTI),
- Unternehmensbonus (UB) und
- Persönlicher Leistungsbonus (PLB).

Der **Langzeitbonus** ist unmittelbar mit den Zielen der Strategie 2018 des Volkswagen Konzerns verknüpft und orientiert sich an den aus der Strategie abgeleiteten Erfolgskriterien. Für die Ermittlung wird ein Vierjahreszeitraum zugrunde gelegt. Die Höhe des Langzeitbonus ist generell auf 200% des Zielwerts begrenzt.

Zielfelder sind:

- Top-Kundenzufriedenheit, gemessen am Kundenzufriedenheitsindex,
- Top-Arbeitgeber, gemessen am Mitarbeiterindex,
- Absatzsteigerung, gemessen am Wachstumsindex und
- Steigerung der Rendite, gemessen am Renditeindex.

Der Kundenzufriedenheitsindex errechnet sich anhand von Indikatoren, die die Gesamtzufriedenheit der Kunden mit den ausliefernden Händlern, den Neufahrzeugen und den Servicebetrieben auf Basis des jeweils vorangehenden Werkstattbesuchs abbilden. Der Mitarbeiterindex wird aus den Indikatoren „Beschäftigung“ und „Produktivität“ sowie der Beteiligungsquote und dem Ergebnis von Mitarbeiterbefragungen ermittelt. Der Wachstumsindex errechnet sich aus den Indikatoren „Auslieferung an Kunden“ und „Marktanteil“. Der Renditeindex ergibt sich aus der Entwicklung der Umsatzrendite und der Dividende der Stammaktie.

Die ermittelten Indizes zur Kundenzufriedenheit, zum Bereich Mitarbeiter und zur Absatzsituation werden addiert und das Ergebnis anschließend mit dem Renditeindex multipliziert. Diese Methodik stellt sicher, dass der LTI nur dann ausbezahlt wird, wenn der Konzern auch finanziell erfolgreich ist. Denn wird bei der Umsatzrendite der Schwellenwert von 1,5% nicht überschritten, beträgt der

Renditeindex null. Folglich liegt dann auch der Gesamtindex für das betreffende Geschäftsjahr bei null.

Die Höhe des **Unternehmensbonus** hängt ab vom finanziellen Erfolg der jeweiligen Konzerngesellschaft, in der der Beschäftigte tätig ist, und wird auf Basis eines zweijährigen Bemessungszeitraums des Operativen Ergebnisses der jeweiligen Konzerngesellschaft ermittelt.

Der **Persönliche Leistungsbonus** honoriert die individuelle Leistung des Beschäftigten im vorangegangenen Geschäftsjahr anhand der Zielerfüllung gemäß individueller Zielvereinbarung und der Leistungsbewertung. Für die Bonusfestlegung werden quantitative und qualitative Faktoren zugrunde gelegt. Die individuelle Festlegung des Persönlichen Leistungsbonus erfolgt nach einem Mehr-Augen-Prinzip.

Der Persönliche Leistungsbonus schwankt innerhalb einer für jede Gehaltsgruppe festgelegten Unter- und Obergrenze.

C) Betriebliche Altersversorgung

MAN Truck & Bus AG / MAN Diesel & Turbo SE

Die Versorgungsansprüche der Vorstandsmitglieder umfassen bei regulärer Beendigung der Tätigkeit Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Anwartschaften werden im Rahmen eines beitragsorientierten, fondsakkessorischen Versorgungssystems, dem Kapitalplan, aufgebaut.

Die MAN Truck & Bus AG (für die Herren Drees, Dr. Intra und Lafrentz) bzw. die MAN Diesel & Turbo SE (für Herrn Dr. Lauber) leisten jährlich einen Beitrag in Höhe von 20% der beitragsfähigen Bezüge, die der Summe der jeweils vertraglich vereinbarten festen und variablen Vergütung entsprechen. Eigenbeiträge durch Brutto-Entgeltumwandlung sind möglich.

Die geleisteten Beiträge und ihre Verzinsung werden auf individuellen Kapitalkonten kumuliert. Die Wertentwicklung des Kapitalkontos ist unmittelbar an den Kapitalmarkt geknüpft und wird durch einen Korb von Indizes und sonstigen geeigneten Parametern bestimmt. Die Anlagerisiken werden mit zunehmendem Alter sukzessive reduziert (Life-Cycle-Konzept).

Im Versorgungsfall wird das Guthaben auf dem Kapitalkonto, mindestens jedoch die Summe der geleisteten Beiträge, wahlweise als Einmalbetrag, als Zahlung in Raten oder verrentet ausgezahlt.

Bei Invalidität oder im Todesfall wird der aufgelaufene Kontostand, mindestens aber ein Kapital in Höhe des Vierfachen des Jahresbetrags der individuellen festen Vergütung, ausgezahlt.

Volkswagen AG

Im Falle einer regulären Beendigung der Tätigkeit ist ein Ruhegehalt einschließlich einer Hinterbliebenenversorgung zugesagt.

Die zugesagten Leistungen werden mit Erreichung des Regelrenteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung im Sinne des Sozialgesetzbuchs VI gezahlt bzw. zur Verfügung gestellt.

Das Ruhegehalt ergibt sich aus einem Prozentsatz der Grundvergütung.

Besondere dienstvertragliche Regelungen

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung einer Bestellung ohne wichtigen Grund und auf Veranlassung der jeweiligen Gesellschaft erhält das betroffene Mitglied des Vorstands die feste Vergütung, die Tantieme, die Zuschüsse zu Versicherungen sowie die Beiträge zum Versorgungssystem bis zum Ende der regulären Amtszeit, maximal aber für zwei Jahre. Einkünfte aus anderweitigen Tätigkeiten werden angerechnet.

Bei Beendigung einer Bestellung auf Veranlassung eines Mitglieds des Vorstands – dies ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist ohne Angabe von Gründen möglich – werden Leistungen lediglich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist gewährt. Besondere Change-of-Control-Regelungen sind nicht vorgesehen.

Mit der Bestellung der Herren Drees, Dr. Intra, Lafrentz, Dr. Lauber und Schelchshorn zu Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft wurden die folgenden Sondervereinbarungen getroffen:

Herr Schelchshorn hatte bis zu seinem Ausscheiden mit Ablauf des 30. Juni 2017 keine Versorgungszusage der

MAN SE und Herr Lafrentz hat keine Versorgungszusage der MAN SE. Die MAN Truck & Bus AG hat sich vielmehr verpflichtet, die Aufwendungen, die zur Fortführung der für Herrn Lafrentz bereits im Volkswagen Konzern bestehenden Versorgungszusagen erforderlich sind, zu übernehmen.

Es wurde ferner mit den Herren Dr. Intra, Lafrentz, Dr. Lauber und Schelchshorn eine Sondervereinbarung zu einer garantierten variablen Vergütung getroffen. Die Herren Drees, Dr. Intra, Lafrentz, Dr. Lauber und Schelchshorn hatten bereits für das Geschäftsjahr 2016 Anspruch auf eine garantierte variable Vergütung.

Herr Drees hatte in den Monaten Januar bis Juni 2017 Anspruch auf eine garantierte monatliche Tantieme.

Herr Drees hat in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 einen Sonderbonus erhalten. Herr Dr. Intra hat im Geschäftsjahr 2016 einen Sonderbonus erhalten.

Vergütung der Vorstandsmitglieder 2017

Insgesamt belief sich die Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2017 auf 5 719 T€ zzgl. 629 T€ für Altersversorgung (4 535 T€ zzgl. 449 T€ für Altersversorgung). Der Barwert der Versorgungsverpflichtungen belief sich zum 31. Dezember 2017 auf 2 381 T€. Davon entfielen 515 T€ auf Herrn Drees, 1 360 T€ auf Herrn Dr. Intra und 505 T€ auf Herrn Dr. Lauber. Zum 31. Dezember 2016 betrug der Barwert der Versorgungsverpflichtungen gegenüber den zum Jahresende amtierenden Vorstandsmitgliedern 276 T€. Einzelheiten der Vergütung ergeben sich in individualisierter Form aus der im „Konzernanhang“, Anmerkung (37), abgedruckten Aufstellung sowie aus den nachstehenden Tabellen.

Der Ausweis der Vergütung der Vorstandsmitglieder in individualisierter Form erfolgt in diesem Vergütungsbericht auf Grundlage der im DCGK empfohlenen einheitlichen Mustertabellen in der Fassung vom 7. Februar 2017. Wesentliches Merkmal dieser Mustertabellen ist der getrennte Ausweis der gewährten Zuwendungen (Tabelle 1) und des tatsächlich erfolgten Zuflusses (Tabelle 2). Bei den Zuwendungen werden die Zielwerte (Auszahlung bei 100% Zielerreichung) sowie die erreichbaren Minimal- und Maximalwerte angegeben.

Tabelle 1: Vergütung der Vorstandsmitglieder 2017 (gewährte Zuwendungen)

T€	Joachim Drees ^{1,2} Vorsitzender des Vorstands			
	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)
Festvergütung	450	510	510	510
Nebenleistungen	88	64	64	64
Summe	538	574	574	574
Einjährige variable Vergütung (PLB)	225	285	0	570
Mehrfährige variable Vergütung				
UB (2 Jahre)	225	285	0	570
LTI (4 Jahre)	225	285	0	570
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	345	60	60	60
Summe	1 020	915	60	1 770
Versorgungsaufwand	210	186	186	186
Gesamtvergütung	1 768	1 675	820	2 530

T€	Dr. Carsten Intra ^{1,3} Mitglied des Vorstands, Personal und Arbeitsdirektor			
	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)
Festvergütung	-	225	225	225
Nebenleistungen	-	16	16	16
Summe	-	241	241	241
Einjährige variable Vergütung (PLB)	-	113	0	225
Mehrfährige variable Vergütung				
UB (2 Jahre)	-	113	0	225
LTI (4 Jahre)	-	113	0	225
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	-	0	225	0
Summe	-	338	225	675
Versorgungsaufwand	-	84	84	84
Gesamtvergütung	-	663	550	1 000

T€	Jan-Henrik Lafrentz ^{1,2} Mitglied des Vorstands, Finanz			
	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)
Festvergütung	408	408	408	408
Nebenleistungen	33	36	36	36
Summe	441	444	444	444
Einjährige variable Vergütung (PLB)	204	204	0	408
Mehrfährige variable Vergütung				
UB (2 Jahre)	204	204	0	408
LTI (4 Jahre)	204	204	0	408
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	0	0	0	0
Summe	612	612	0	1 224
Versorgungsaufwand	96	96	96	96
Gesamtvergütung	1 149	1 152	540	1 764

¹ Dienstvertrag MAN Truck & Bus AG² Eintritt 01.10.2015³ Eintritt 01.07.2017

Tabelle 1: Vergütung der Vorstandsmitglieder 2017 (gewährte Zuwendungen)

T€	Dr. Uwe Lauber ^{4,5} Mitglied des Vorstands			
	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)
Festvergütung	-	400	400	400
Nebenleistungen	-	26	26	26
Summe	-	426	426	426
Einjährige variable Vergütung (PLB)	-	200	0	400
Mehrfürige variable Vergütung				
UB (2 Jahre)	-	200	0	400
LTI (4 Jahre)	-	200	0	400
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	-	0	375	0
Summe		600	375	1 200
Versorgungsaufwand	-	165	165	165
Gesamtvergütung	-	1 191	966	1 791

T€	Josef Schelchshorn ^{6,7,8} Mitglied des Vorstands, Personal und Arbeitsdirektor			
	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)
Festvergütung	432	220	220	220
Nebenleistungen	36	18	18	18
Summe	468	238	238	238
Einjährige variable Vergütung (PLB)	280	140	0	280
Mehrfürige variable Vergütung				
UB (2 Jahre)	280	140	0	280
LTI (4 Jahre)	280	140	0	280
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	360	180	600	
Summe	1 200	600	600	840
Versorgungsaufwand	143	98	98	98
Gesamtvergütung	1 811	936	936	1 176

⁴ Dienstvertrag MAN Diesel & Turbo SE⁵ Eintritt 01.03.2017⁶ Dienstvertrag Volkswagen AG⁷ Eintritt 01.07.2015⁸ Austritt 30.06.2017

Tabelle 2: Vergütung der Vorstandsmitglieder 2017 (Zuflussbetrachtung)

T€	Joachim Drees ^{1,2} Vorsitzender des Vorstands		Dr. Carsten Intra ^{1,3} Mitglied des Vorstands, Personal und Arbeitsdirektor		Jan-Henrik Lafrentz ^{1,2} Mitglied des Vorstands, Finanz		Dr. Uwe Lauber ^{4,5} Mitglied des Vorstands		Josef Schelchshorn ^{6,7,8} Mitglied des Vorstands, Personal und Arbeitsdirektor	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Festvergütung	450	510	-	225	408	408	-	400	432	220
Nebenleistungen	88	64	-	16	33	36	-	26	36	18
Summe	538	574	-	241	441	444	-	426	468	238
Einjährige variable Vergütung (PLB)	293	428	-	158	316	275	-	240	406	168
Mehrfache variable Vergütung										
UB (2 Jahre)	178	353	-	140	161	253	-	148	176	185
LTI (4 Jahre)	266	336	-	133	241	241	-	236	330	166
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	434	256	-	0	0	0	-	0	288	81
Summe⁹	1 170	1 373	-	430	718	769	-	624	1 200	600
Versorgungsaufwand	210	186	-	84	96	96	-	165	143	98
Gesamtvergütung	1 918	2 133	-	755	1 255	1 309	-	1 215	1 811	936

¹ Dienstvertrag MAN Truck & Bus AG² Eintritt 01.10.2015³ Eintritt 01.07.2017⁴ Dienstvertrag MAN Diesel & Turbo SE⁵ Eintritt 01.03.2017⁶ Dienstvertrag Volkswagen AG⁷ Eintritt 01.07.2015⁸ Austritt 30.06.2017⁹ 2016: Korrektur nach Erstellung des Geschäftsberichts 2016; 2017: Angaben gemäß aktuell vorliegender Kennzahlen

Vergütungen der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Struktur sowie die Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats werden durch die Hauptversammlung festgelegt und sind in § 12 der Satzung geregelt. Sie orientieren sich an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder sowie am wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns.

Die jährliche Vergütung besteht aus folgenden Bestandteilen:

- einem Grundbetrag (feste Vergütung) von 35 000 €,
- einer variablen Vergütung (Tantieme). Diese bemisst sich nach dem tatsächlich erzielten Ergebnis pro Aktie gemäß Konzernabschluss. Die variable Vergütung beläuft sich auf 175 € für je 0,01 € Ergebnis je Aktie, das über 0,50 € hinausgeht. Sie ist auf das Zweifache des Grundbetrags beschränkt.

Zusätzliche Vergütungen werden für den Vorsitz und stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie für die Mitgliedschaft und den Vorsitz in Aufsichtsratsausschüssen gewährt. Dem Aufsichtsratsvorsitzenden steht der zweifache und seinen Stellvertretern der anderthalbfache

Betrag der festen und variablen Vergütung zu. Für die Tätigkeit im Prüfungsausschuss bzw. im Präsidium des Aufsichtsrats wird Ausschussmitgliedern jeweils eine zusätzliche Vergütung von 50 %, für den Vorsitzenden von 100 % des Grundbetrags gewährt.

Gemäß der Satzung der MAN SE erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich für Sitzungen des Aufsichtsrats oder von Ausschüssen des Aufsichtsrats, in denen sie anwesend sind, ein Sitzungsgeld in Höhe von jeweils 500 €.

Zudem werden Auslagen der Mitglieder des Aufsichtsrats erstattet.

Vergütungen und Auslagenersatz, die der Umsatzsteuer unterliegen, werden zzgl. Umsatzsteuer gezahlt, wenn diese gesondert in Rechnung gestellt wird.

Die variable Vergütungskomponente bemisst sich am Ergebnis je Aktie und ist damit nicht zweifelsfrei auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Insofern könnte vertreten werden, dass die Aufsichtsratsvergütung nicht der Kodex-Empfehlung entspricht. Von

der entsprechenden Empfehlung des DCGK (Ziffer 5.4.6) wurde daher vorsorglich eine Abweichung erklärt.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder 2017

Die insgesamt an die Mitglieder des Aufsichtsrats für 2017 zu zahlenden Vergütungen belaufen sich auf 1 125 T€ (751 T€). Mitgliedern des Aufsichtsrats der MAN SE wurden zudem für Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften für das Geschäftsjahr 2017 Vergütungen in Höhe von insgesamt 138 T€ (150 T€) gewährt. Eine individualisierte Aufstellung über die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat im Jahr 2017 angehört haben, findet sich im „Konzernanhang“, Anmerkung (38).

Sonstiges

Darüber hinaus haben Aufsichtsratsmitglieder im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Frühere Aufsichtsratsmitglieder, die vor dem 1. Januar 2017 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden sind, erhalten keine Vergütungen.