

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2014

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, seine 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 MAN gilt.

Im Geschäftsjahr 2014 wurde hinsichtlich der langfristigen Vergütungskomponente beschlossen, diese entsprechend der im Geschäftsjahr 2013 getroffenen Entscheidung fortzuführen.

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 bestehen aus an den geschäftlichen Erfolg gebundenen Komponenten und aus Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung.

A) Feste Vergütung

Die feste Vergütung wird als monatliches Gehalt geleistet. Hinzu kommen Sachbezüge, die insbesondere die Gestellung eines Dienstwagens 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

Die auf den geschäftlichen Erfolg ausgerichtete variable Vergütung (Tantieme) orientiert sich jeweils zu gleichen Teilen an zwei Performance-Komponenten:

Performance-Komponente 1

Als Performance-Komponente 1 ist die Größe „Delta zu Kapitalkostensatz“ definiert, die der Differenz zwischen dem Return on Capital Employed (ROCE) und dem gewichteten Kapitalkostensatz Weighted Average Cost of Capital (WACC) entspricht.

Der ROCE setzt das Operative Ergebnis in Relation zum Jahresdurchschnitt des eingesetzten Kapitals (Capital Employed). Das Capital Employed setzt sich zusammen aus dem Eigenkapital, den Pensionen und ähnlichen Verpflichtungen sowie den Finanzverbindlichkeiten der MAN Gruppe, vermindert um die Wertpapiere, die Flüssigen Mittel und Darlehen an Konzerngesellschaften. Für die Berechnung des Operativen Ergebnisses wird die Definition, die in der MAN Gruppe auch im Jahr 2013 verwendet wurde, weiterhin zugrunde gelegt. Zur geänderten Definition der Steuerungsgrößen wird auf „Änderungen in der Finanzberichterstattung“ verwiesen. Der ROCE des Jahres 2014 lag bei 5,8% (6,9%).

Der gewichtete Kapitalkostensatz WACC entspricht der erwarteten Mindestrendite der Investoren für das zur Verfügung gestellte Kapital und für das eingegangene Anlagerisiko. Der Kapitalkostensatz wird als Basis für die Festlegung der Anforderungen an die Kapitalrendite ROCE verwendet. Für das Geschäftsjahr 2014 wurde unverändert ein Kapitalkostensatz von 10,0% angesetzt.

Die Größe „Delta zu Kapitalkostensatz“ lag für 2014 bei -4,2% (-3,1%).

Der Durchschnitt der Größe „Delta zu Kapitalkostensatz“ des laufenden und des jeweils folgenden Geschäftsjahres wird mit dem vorab vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwertkorridor verglichen.

Ein Unterschreiten des unteren Zielwertkorridor-Punktes entspricht einem Zielerreichungsgrad von 0%. Das Erreichen des oberen Zielwertkorridor-Punktes entspricht dem maximalen Zielerreichungsgrad von 200%. Zwischen dem unteren und dem oberen Zielwertkorridor-Punkt wird der Zielerreichungsgrad linear ermittelt.

Bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % werden 0,75 Jahres-Fixgehälter, bei einem Zielerreichungsgrad von 200 % die für diese Performance-Komponente maximal erzielbare Tantieme in Höhe von 1,5 Jahres-Fixgehältern vergütet. Sofern der Zielerreichungsgrad des Folgejahres über dem des laufenden Geschäftsjahres liegt und damit den Durchschnittswert verbessert, erfolgt eine Nachvergütung, sofern nicht die Obergrenze bei 200 % Zielerreichung greift. Analog wird bei einer im Folgejahr niedrigeren Zielerreichung die Tantieme des Folgejahres entsprechend nach unten korrigiert.

Der aktuell gültige Zielwertkorridor für die Größe „Delta zu Kapitalkostensatz“ umfasst den Bereich von –5 % bis +5 %. Zwischen diesen Eckpunkten verläuft der Zielerreichungsgrad linear von 0 % bis 200 %. Demzufolge werden ab einem Wert von 5,0 % 1,5 Jahres-Fixgehälter und bei einem den Kapitalkosten entsprechenden ROCE 0,75 Jahres-Fixgehälter vergütet.

Performance-Komponente 2

Als zweite Performance-Komponente wird die Eigenkapitalrendite Return on Equity (vor Steuern) des jeweiligen Geschäftsjahres mit dem vorab definierten Zielwert verglichen. Sie wird als Quotient aus dem Ergebnis vor Steuern und dem durchschnittlichen Eigenkapital der MAN Gruppe definiert. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrads erfolgt analog zu den Berechnungen für die Performance-Komponente 1.

Der aktuelle Zielkorridor reicht von einem Return on Equity von 4 % bis 20 %. Zwischen diesen Eckpunkten verläuft der Zielerreichungsgrad linear von 0 % bis 200 %. Demzufolge werden ab einem Return on Equity von 20 % die für diese Komponente maximal möglichen 1,5 Jahres-Fixgehälter und bei einem Return on Equity von 12 % 0,75 Jahres-Fixgehälter vergütet.

Die Gesamt-Tantieme aus beiden Komponenten ist somit auf das Dreifache der jährlichen festen Vergütung begrenzt und kommt nur dann zur Auszahlung, wenn die MAN Gruppe einen Return on Sales (ROS) von mehr als 2 % erreicht. Der ROS bezieht hierbei das Operative Ergebnis auf die Umsatzerlöse, wobei beide Größen in der Logik berechnet werden, wie sie in der MAN Gruppe auch im Jahr 2013 verwendet wurden. Zur geänderten Definition der Steuerungsgrößen wird auf „Änderungen in der Finanzberichterstattung“ verwiesen. Der ROS der MAN Gruppe belief sich im Jahr 2014 auf 3,0 % (3,0 %).

Ergebnisse des Geschäftsjahres 2014:

Im Jahr 2014 ergab sich für die Tantieme folgende Zielsetzung und Zielerreichung:

Performance-Komponente	100%-Zielwerte	200%-Wert (Cap)	Ist-Wert 2014	Ziel-erreichung	Tantieme
1* (ROCE – WACC)	0 %	5 %	–4,25 %	15 %	0,1125 Fixgehälter
2 Return on Equity	12 %	20 %	6,5 %	31,25 %	0,2343 Fixgehälter

* Diesem Bestandteil liegt eine Durchschnittsbetrachtung des betreffenden und des jeweils folgenden Geschäftsjahres zugrunde. Daher handelt es sich hier um eine ggf. zurückzuzahlende Abschlagszahlung.

Ergänzende Information zur Tantieme für das Geschäftsjahr 2013:

Bei der Performance-Komponente 1 liegt eine Durchschnittsbetrachtung des betreffenden und des jeweils folgenden Geschäftsjahres zugrunde. Die Berechnung dieser Komponente mit den nun vorliegenden Ist-Zahlen von 2013 und 2014 ergibt eine zurückzuzahlende Nachverrechnung in Höhe von 0,3675 Fixgehältern.

C) Langfristige Vergütungskomponente

Diese Komponente orientiert sich am „Delta zu Kapitalkostensatz“ (siehe Performance-Komponente 1).

Der Durchschnitt der Größe „Delta zu Kapitalkostensatz“ des laufenden und der zwei zurückliegenden Geschäftsjahre wird mit dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwertkorridor verglichen.

Ein Unterschreiten des unteren Zielwertkorridor-Punktes entspricht einem Zielerreichungsgrad von 0%. Das Erreichen des oberen Zielwertkorridor-Punktes entspricht dem maximalen Zielerreichungsgrad von 200%. Zwischen dem unteren und dem oberen Zielwertkorridor-Punkt wird der Zielerreichungsgrad linear ermittelt.

Bei einem Zielerreichungsgrad von 100% werden 0,5 Jahres-Fixgehälter, bei einem Zielerreichungsgrad von 200% die für diese Komponente maximal erzielbare Tantieme in Höhe von 1,0 Jahres-Fixgehältern vergütet.

Der aktuell gültige Zielwertkorridor für die Größe „Delta zu Kapitalkostensatz“ umfasst den Bereich von 0% bis +20%. Zwischen diesen Eckpunkten verläuft der Zielerreichungsgrad linear von 0% bis 200%. Demzufolge werden ab einem Wert von 20% 1,0 Jahres-Fixgehälter und bei einem Wert von 10% 0,5 Jahres-Fixgehälter vergütet.

D) Betriebliche Altersversorgung

Die Versorgungsansprüche der Vorstandsmitglieder umfassen Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Anwartschaften werden im Rahmen eines beitragsorientierten, fondsakkessorischen Versorgungssystems, dem Kapitalkontenplan, aufgebaut.

Die MAN SE leistet jährlich einen Beitrag in Höhe von 20% der beitragsfähigen Bezüge, die der Summe der vertraglich vereinbarten festen und der 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 sonstiger geeigneter Parameter 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 Kontenstand, mindestens aber ein Kapital in Höhe von 2 Mio €, ausgezahlt.

Besondere dienstvertragliche Regelungen

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung einer Bestellung ohne wichtigen Grund und auf Veranlassung der Gesellschaft erhält das betroffene Mitglied des Vorstands aufgrund einer ab 2010 geltenden Regelung 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; die Bezugsbasis zur Berechnung der Höhe der Beiträge zum Versorgungssystem ermäßigt sich dementsprechend. Für die Berechnung der nach Ausscheiden des Vorstandsmitglieds als Abfindung fortgezahlten Tantieme wird auf das abgelaufene Geschäftsjahr und auf die voraussichtliche Tantieme für das laufende Geschäftsjahr abgestellt.

Bei Beendigung einer Bestellung auf Veranlassung eines Mitglieds des Vorstands – dies ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 18 Monaten 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 Berkenhagen und Schumm zu Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft im Jahr 2012 wurden die folgenden Sondervereinbarungen getroffen:

Beide Herren erhalten keine Versorgungszusage von MAN. MAN hat sich vielmehr verpflichtet, die Aufwendungen, die zur Fortführung der bereits im Volkswagen Konzern bestehenden Versorgungszusagen erforderlich sind, zu übernehmen. Es wurde ferner mit Herrn Berkenhagen eine Sondervereinbarung zur Gesamtvergütung getroffen. Für Einzelheiten wird auf den „Konzernanhang“, Anmerkung (39) verwiesen.

Vergütung der Vorstandsmitglieder 2014

Insgesamt belief sich die Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2014 auf 4 377 T€ zzgl. 975 T€ für Altersversorgung (Vorjahr 5 860 T€ zzgl. 1 279 T€ für Altersversorgung). Einzelheiten ergeben sich in individualisierter Form aus der im „Konzernanhang“, Anmerkung (39) abgedruckten Aufstellung sowie aus den nachstehenden Tabellen.

Der Ausweis der Vergütung der Vorstandsmitglieder in individualisierter Form erfolgt in diesem Ver-

gütungsbericht erstmals auf Grundlage der im DCGK empfohlenen einheitlichen Mustertabellen in der am 30. September 2014 veröffentlichten Fassung. 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 2014 (gewährte Zuwendungen)

T€	Dr. Georg Pachta-Reyhofen Sprecher des Vorstands				Ulf Berkenhagen Mitglied des Vorstands, Beschaffung			
	2013	2014	2014 (Min)	2014 (Max)	2013	2014	2014 (Min)	2014 (Max)
Festvergütung	740	765	765	765	550	570	570	570
Nebenleistungen	39	38	38	38	57	61	61	61
Summe	779	803	803	803	607	631	631	631
Einjährige variable Vergütung (Performance-Komponente 2)	555	574	0	1 148	413	428	0	855
Mehrfürige variable Vergütung								
Performance-Komponente 1 (2 Jahre)	555	574	0	1 148	413	428	0	855
Langfristige Vergütungskomponente (3 Jahre)	370	383	0	765	275	285	0	570
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	0	0	0	0	946	886	2 026	0
Summe	1 480	1 530	0	3 060	2 046	2 026	2 026	2 280
Versorgungsaufwand	380	382	382	382	594	414	414	414
Gesamtvergütung	2 639	2 715	1 185	4 245	3 247	3 071	3 071	3 325

T€	Jochen Schumm Mitglied des Vorstands, Personal und Arbeitsdirektor				Dr.-Ing. René Umlauf ¹ Mitglied des Vorstands			
	2013	2014	2014 (Min)	2014 (Max)	2013	2014	2014 (Min)	2014 (Max)
Festvergütung	550	570	570	570	520	347	347	347
Nebenleistungen	71	63	63	63	29	20	20	20
Summe	621	633	633	633	549	366	366	366
Einjährige variable Vergütung (Performance-Komponente 2)	413	428	0	855	390	260	0	520
Mehrfürige variable Vergütung								
Performance-Komponente 1 (2 Jahre)	413	428	0	855	390	260	0	520
Langfristige Vergütungskomponente (3 Jahre)	275	285	0	570	260	173	0	347
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe	1 100	1 140	0	2 280	1 040	693	0	1 387
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	267	179	179	179
Gesamtvergütung	1 721	1 773	633	2 913	1 856	1 239	545	1 932

¹ Austritt 31.08.2014

Tabelle 2: Vergütung der Vorstandsmitglieder 2014 (Zuflussbetrachtung)

T€	Dr. Georg Pachta-Reyhofen Sprecher des Vorstands		Ulf Berkenhagen Mitglied des Vorstands, Beschaffung		Jochen Schumm Mitglied des Vorstands, Personal und Arbeitsdirektor		Dr.-Ing. René Umlauf ¹ Mitglied des Vorstands	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Festvergütung	740	765	550	570	550	570	520	347
Nebenleistungen	39	38	57	61	71	63	29	20
Summe	779	803	607	631	621	633	549	366
Einjährige variable Vergütung (Performance-Komponente 2)	0	179	0	134	0	134	0	81
Mehrfährige variable Vergütung								
Performance-Komponente 1 (2 Jahre)	422	86	314	64	314	64	296	39
Langfristige Vergütungskomponente (3 Jahre)	188	0	139	0	139	0	132	0
Sonstiges (Nachverrechnung Tantieme; Sondervereinbarungen)	-155	-272	1.593	1.828	-58	-202	-109	-191
Summe	454	-7	2.046	2.026	395	-4	319	-71
Versorgungsaufwand	380	382	594	414	0	0	267	179
Gesamtvergütung	1.613	1.178	3.247	3.071	1.016	629	1.135	475

¹ Austritt 31.08.2014

Zusätzlich wurden im Geschäftsjahr 2014 an ausgeschiedene Vorstände Abfindungen von insgesamt 1 329 T€ (Vorjahr 3 930 T€) gezahlt. Hierfür wurden bereits zum Zeitpunkt des Ausscheidens entsprechende Rückstellungen gebildet. Auch diese Positionen sind unter der vorgenannten Anmerkung des Anhangs näher dargestellt.

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.

Seit der in der Hauptversammlung am 1. April 2010 beschlossenen Satzungsänderung 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 zuzüglich Umsatzsteuer gezahlt, wenn diese gesondert in Rechnung gestellt wird.

Die variable Komponente bemisst sich am Ergebnis je Aktie und ist damit nicht zweifelsfrei auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Insoweit 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 2014

Die insgesamt an die Mitglieder des Aufsichtsrats für 2014 zu zahlenden Vergütungen belaufen sich auf 833 T€ (Vorjahr 729 T€). Mitgliedern des Aufsichtsrats der MAN SE wurden zudem für Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften für das Geschäftsjahr 2014 Vergütungen in Höhe von insgesamt 62 T€ (Vorjahr 55 T€) gewährt. Eine individualisierte Aufstellung über die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat im Jahr 2014 angehört haben, findet sich im „Konzernanhang“, Anmerkung (40).

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 2014 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden sind, erhalten keine Vergütungen.