

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2016

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 2016 waren Vorstandsmitglieder bei der MAN SE bestellt, die auf der Grundlage ihres Dienstvertrages mit der MAN Truck & Bus AG (Herren Drees, Lafrentz) 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 erstattet der Volkswagen AG die an Herrn Schelchshorn gezahlten Vergütungen einschließlich dem erforderlichen Aufwand zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung zu einem Anteil in Höhe von 10 %. Die MAN Truck & Bus AG erstattet der Volkswagen AG die an Herrn Schelchshorn gezahlten Vergütungen einschließlich dem erforderlichen Aufwand 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

Bei der MAN Truck & Bus AG wurde ab dem Geschäftsjahr 2016 eine neue Systematik der variablen Vergütung für Vorstände eingeführt. Die variable Vergütung wird auf Basis von drei gleich gewichteten Komponenten bemessen, die jeweils auf 200% des Zielwertes 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 „Produk-

tivität“ 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** 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), der Erfolg von Volkswagen Truck & Bus 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 Jahres 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 Jahres 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.
(Für das Geschäftsjahr 2016 erfolgt die Berechnung der Zielerreichung aus dem Vergleich des RoS des Geschäftsjahres 2016 mit dem Zielwert.)

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 **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 Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus AG.

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 Zielwertes 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 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.

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

Der **Persönliche Leistungsbonus** honoriert die individuelle Leistung des Beschäftigten im vorangegangenen Jahr 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 in einem Mehraugenprinzip.

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

C) Betriebliche Altersversorgung

MAN Truck & Bus AG

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

Die MAN Truck & Bus AG 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 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 von dem Vierfachen des Jahresbetrages der festen Vergütung, ausgezahlt.

Volkswagen AG

Im Falle der 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 Sozialgesetzbuches 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, Lafrentz und Schelchshorn zu Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft im Jahr 2015 wurden die folgenden Sondervereinbarungen getroffen:

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

Es wurde ferner mit den Herren Drees, Lafrentz und Schelchshorn eine Sondervereinbarung zu einer garantierten variablen Vergütung getroffen. Für Einzelheiten wird auf den „Konzernanhang“, Anmerkung (37), verwiesen.

Vergütung der Vorstandsmitglieder 2016

Insgesamt belief sich die Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2016 auf 4 574 T€ zzgl. 449 T€ für Altersversorgung (Vorjahr 4 754 T€ zzgl. 985 T€ für Altersversorgung). Einzelheiten 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 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 2016 (gewährte Zuwendungen)

T€	Joachim Drees ^{1,2} Vorsitzender des Vorstands			
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)
Festvergütung	102	450	450	450
Nebenleistungen	23	88	88	88
Summe	125	538	538	538
Einjährige variable Vergütung (Performance-Komponente 2 bzw. PLB)	51	225	0	450
Mehrfährige variable Vergütung				
Performance-Komponente 1 bzw. UB (2 Jahre)	51	225	0	450
Langfristige Vergütungskomponente (3 Jahre) bzw. LTI (4 Jahre)	51	225	0	450
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	102	345	1 020	120
Summe	255	1 020	1 020	1 470
Versorgungsaufwand	20	210	210	210
Gesamtvergütung	400	1 768	1 768	2 218

T€	Jan-Henrik Lafrentz ^{1,2} Mitglied des Vorstands, Finanz			
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)
Festvergütung	90	408	408	408
Nebenleistungen	8	33	33	33
Summe	98	441	441	441
Einjährige variable Vergütung (Performance-Komponente 2 bzw. PLB)	45	204	0	408
Mehrfährige variable Vergütung				
Performance-Komponente 1 bzw. UB (2 Jahre)	45	204	0	408
Langfristige Vergütungskomponente (3 Jahre) bzw. LTI (4 Jahre)	45	204	0	408
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	0	0	0	0
Summe	135	612	0	1 224
Versorgungsaufwand	21	96	96	96
Gesamtvergütung	254	1 149	537	1 761

T€	Josef Schelchshorn ^{3,4} Mitglied des Vorstands, Personal und Arbeitsdirektor			
	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)
Festvergütung	204	432	432	432
Nebenleistungen	27	36	36	36
Summe	231	468	468	468
Einjährige variable Vergütung (Performance-Komponente 2 bzw. PLB)	140	280	0	560
Mehrfährige variable Vergütung				
Performance-Komponente 1 bzw. UB (2 Jahre)	140	280	0	560
Langfristige Vergütungskomponente (3 Jahre) bzw. LTI (4 Jahre)	140	280	0	560
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	180	360	1 200	0
Summe	600	1 200	1 200	1 680
Versorgungsaufwand	104	143	143	143
Gesamtvergütung	936	1 811	1 811	2 291

¹ Dienstvertrag MAN Truck & Bus AG ² Eintritt 01.10.2015 ³ Dienstvertrag VW AG ⁴ Eintritt 01.07.2015

Tabelle 2: Vergütung der Vorstandsmitglieder 2016 (Zuflussbetrachtung)

T€	Joachim Drees ^{1,2} Vorsitzender des Vorstands		Jan-Henrik Lafrentz ^{1,2} Mitglied des Vorstands, Finanz		Josef Schelchshorn ^{3,4} Mitglied des Vorstands, Personal und Arbeitsdirektor	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Festvergütung	102	450	90	408	204	432
Nebenleistungen	23	88	8	33	27	36
Summe	125	538	98	441	231	468
Einjährige variable Vergütung (Performance-Komponente 2 bzw. PLB)	28	338	25	306	255	406
Mehrfachjährige variable Vergütung						
Performance-Komponente 1 bzw. UB (2 Jahre)	5	232	4	210	66	176
Langfristige Vergütungskomponente (3 Jahre) bzw. LTI (4 Jahre)	0	266	0	241	210	330
Sonstiges (Sondervereinbarungen)	222	336	121	0	69	288
Summe⁵	255	1 170	150⁶	757	600	1 200
Versorgungsaufwand	20	210	21	96	104	143
Gesamtvergütung	400	1 918	269	1 294	936	1 811

¹ Dienstvertrag MAN Truck & Bus AG ² Eintritt 01.10.2015 ³ Dienstvertrag VW AG ⁴ Eintritt 01.07.2015

⁵ 2016: Angaben gemäß aktuell vorliegender Kennzahlen ⁶ Korrektur nach Erstellung des Geschäftsberichts 2015

Zusätzlich wurden im Geschäftsjahr 2016 an ausgeschiedene Vorstände Abfindungen von insgesamt 595 T€ (Vorjahr 614 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 2016

Die insgesamt an die Mitglieder des Aufsichtsrats für 2016 zu zahlenden Vergütungen belaufen sich auf 751 T€ (Vorjahr 806 T€). Mitgliedern des Aufsichtsrats der MAN SE wurden zudem für Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften für das Geschäftsjahr 2016 Vergütungen in Höhe von insgesamt 150 T€ (Vorjahr 124 T€) gewährt. Eine individualisierte Aufstellung über die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat im Jahr 2016 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 2016 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden sind, erhalten keine Vergütungen.