

## **Ergänzende Erläuterungen zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der MAN SE (Vergütungsbericht) für das Geschäftsjahr 2010**

Die bei uns eingegangenen Fragen von Aktionären zum Vergütungssystem zeigten, dass über die qualitative Beschreibung des Vergütungssystems der MAN SE hinaus auch Interesse und Bedarf an konkreten quantitativen Angaben besteht. Dem Wunsch unserer Aktionäre entsprechend wird das Vergütungssystem im Folgenden an den konkreten Daten für das Geschäftsjahr 2010 weiter erläutert.

### **A. Variable Vergütung**

Wie im Vergütungsbericht dargestellt, orientiert sich die auf den geschäftlichen Erfolg ausgerichtete variable Vergütung (Tantieme) jeweils zu gleichen Teilen an zwei Performance-Komponenten:

#### **Performance-Komponente 1**

Als Performance-Komponente 1 ist die Überverzinsung der Kapitalkosten als Differenz des Returns on Capital Employed (ROCE – Verzinsung des gebundenen Kapitals) und den Weighted Average Cost of Capital (WACC – Kapitalkosten) definiert.

Der Durchschnitt der Überverzinsung der Kapitalkosten 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 unterem und der oberen Zielkorridor-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 Folgejahrs über dem des laufenden Geschäftsjahres liegt und damit den Durchschnittswert verbessert, erfolgt eine Nachvergütung, sofern nicht der CAP 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 Überverzinsung der Kapitalkosten umfasst den Bereich von -5% und +5%. Zwischen diesen Eckpunkten verläuft der Zielerreichungsgrad linear von 0% bis 200%. Demzufolge werden ab einer Überverzinsung von 5,0% 1,5 Jahres-Fixgehälter und bei einem den Kapitalkosten entsprechendem ROCE 0,75 Jahres-Fixgehälter vergütet.

#### **Performance-Komponente 2**

Als zweite Performance-Komponente wird der Return on Equity (vor Steuern) des jeweiligen Geschäftsjahres mit dem vorab definierten Zielwert verglichen. Die Ermittlung des Zielerreichungsgrades erfolgt analog den Ausführungen zur 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 Hälfte der Tantieme aus dieser Komponente wird als so genannte variable Aktien-Tantieme ausbezahlt. Unter Abzug der Steuerlast ist dieser Betrag der Aktien-Tantieme für den Erwerb von Stammaktien der MAN SE zu verwenden, die einer Haltefrist von 4 Jahren unterliegen.

### Gesamt-Tantieme

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.

### Ergebnisse des Geschäftsjahres 2010

In 2010 ergab sich für die Tantieme folgende Zielsetzung und Zielerreichung:

Performance-Komponente	100%-Zielwert	200%-Wert (Cap)	Ist-Wert 2010	Ziel-erreichung	Tantieme
1 * (ROCE – WACC)	0%	5%	7,40%	200% (Cap)	1,50 Fixgehälter
2 Return on Equity	12%	20%	19,40%	192,50%	1,44375 Fixgehälter

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

### B. MAN-Aktien-Programm (MAP)

Als zusätzliche Vergütungskomponente wird eine für den Erwerb von Stammaktien der MAN SE zweckgebundene Barvergütung in Höhe von 50% der jährlichen festen Vergütung gewährt. Unter Abzug der Steuerlast sind für diesen Betrag Stammaktien der MAN SE zu erwerben, die einer Haltefrist von 4 Jahren unterliegen.

Durch die Verpflichtung, signifikante Teile der Vergütung für mindestens 4 Jahre unter dem MAN-Aktien-Programm bzw. der variablen Aktien-Tantieme in Stammaktien der MAN SE zu investieren, ist die langfristige, verfügbare Gesamtvergütung des Vorstands zu einem nennenswerten Teil direkt von der Kursentwicklung der Stammaktie der MAN SE abhängig.

### C. Beispiel-Rechnung für das Geschäftsjahr 2010

Je 100.000 Euro feste Vergütung sind im Geschäftsjahr 2010 angefallen:

Variable Bar-Tantieme Performance-Komponente 1	150.000,00 Euro
Variable Bar-Tantieme Performance-Komponente 2	144.375,00 Euro
zu verwenden für variable Aktien-Tantieme	- 72.187,50 Euro
<b>Variable Bar-Tantieme gesamt</b>	<b>222.187,50 Euro</b>
MAN Aktien-Programm (MAP)	50.000,00 Euro
Variable Aktien-Tantieme	72.187,50 Euro
<b>Aktien-Tantieme und MAP</b>	<b>122.187,50 Euro</b>