

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder und erläutert Struktur und Höhe der individuellen Einkommen. Ferner werden Angaben zu den Leistungen, die den Vorstandsmitgliedern für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit zugesagt worden sind sowie die Grundsätze und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beschrieben.

Der Vergütungsbericht richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK oder Kodex) und enthält erforderliche Angaben des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) und der International Financial Reporting Standards (IFRS).

Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat der LEONI AG befasst sich gemäß § 87 AktG pflichtgemäß regelmäßig mit der Vergütung des Vorstands und deren Angemessenheit. Dabei werden die einzelnen Komponenten und deren Auswirkungen auf die künftige Vorstandsvergütung besprochen und in die Prüfung mit einbezogen. Auch ein Vergleich mit DAX- und MDAX-Unternehmen sowie die Beachtung der Entwicklungen des unternehmensinternen Lohn- und Gehaltsgefüges sind Bestandteil der Analyse. Eine Berücksichtigung des Verhältnisses der Vergütung des Vorstands zu der des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung wie es Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 des Kodex vorsieht, findet dagegen nicht statt. Die aktuelle Entsprechenserklärung geht ausführlich auf diese Abweichung ein..

Entsprechenserklärung
 >> Seite 30

Grundzüge des Vergütungssystems

Das für den Berichtszeitraum gültige Vorstandsvergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2015 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2023. Es ist darauf ausgerichtet, Anreize für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung und Wertsteigerung zu schaffen, an der die Vorstandsmitglieder partizipieren sollen. Besondere Leistungen sollen honoriert werden, Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

In Übereinstimmung mit dem Kodex erläutern wir im Folgenden die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand der LEONI AG und die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Komponenten. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Struktur und Systematik.

Komponente	Bemessungsgrundlage	Korridor	Voraussetzung für Zahlung	Auszahlung
1. Fixvergütung Fixbezüge Sachbezüge/ Nebenleistungen	Funktion, Verantwortung, Dauer der Vorstandszugehörigkeit, Üblichkeit	Fix vereinbart für die Dauer des Vertrags	Vertragliche Regelung	Monatlich
2. Kurzfristige Vergütungskomponente Jahresbonus	Aufgabe, Leistung, Jahresüberschuss + EBIT-Marge des Konzerns	0 bis 110% [Ziel voll erreicht = 100%]	1-Jahresplanung, Erreichung der Ziele	100 % jährlich im darauf folgenden Jahr
3. Mittelfristige Vergütungskomponente Mehrjahresbonus	Aufgabe, Leistung, Jahresüberschuss des Konzerns	0 bis 115% [Ziel voll erreicht = 100%]	3-Jahresplanung, Zielerreichung im Durchschnitt von 3 Jahren mind. 50%	50% im 4. Jahr
4. Langfristige Vergütungskomponente Langfristbonus, Bonusbank	Aufgabe, Leistung, EVA und Aktienkurssteigerung	0 bis Cap, Malusregelung	Vertragliche Regelung	Einmal jährlich im darauf folgenden Jahr; 50% vom Bruttobetrag Umwandlung in LEONI-Aktien mit einer Haltefrist von 50 Monaten
5. Versorgung Pensionsanwartschaft	Versorgungsfähige Fixbezüge, Dienstjahre im Vorstand, beitragsorientierte Versorgungs- zusage	Festbetrag	Pensionierung, Versorgungsfall	—

Fixvergütung

Das Fixum ist eine feste jährliche Grundvergütung, die in monatlich gleichen Raten ausbezahlt wird. Da alle anderen Vergütungskomponenten variabel sind und bis auf null sinken können, ist das Fixum die Untergrenze der Vorstandsvergütung. Es ist im Vergleich zu dem anderer MDAX-Unternehmen angemessen.

Variable Bestandteile

Neben der Fixvergütung gibt es noch drei variable Vergütungskomponenten, die jeweils absolut nach oben begrenzt sind und bis auf null sinken können. Die Gewichtung zwischen Kurzfrist- und Mittelfristkomponente beträgt ca. 50 zu 50.

Kurzfristige Vergütungskomponente – Jahresbonus: In Abhängigkeit vom erreichten Jahresüberschuss wird ein Jahresbonus berechnet, wobei Beträge, die über 110 Prozent (Cap) des in der Planung festgelegten Jahresüberschusses hinausgehen, unberücksichtigt bleiben. Der ermittelte Jahresbonus kann noch um 10 Prozent steigen, sofern im Konzern eine EBIT-Marge von mehr als 7,5 Prozent erreicht wird. Bei EBIT-Margen, die kleiner als 4,5 Prozent sind und nicht unter 3,5 Prozent liegen, wird auf den errechneten Jahresbonus ein Abschlag von 10 Prozent vorgenommen. Sollte eine EBIT-Marge von unter 3,5 Prozent erzielt werden, beträgt der Abschlag auf den errechneten Jahresbonus 30 Prozent. Der Jahresbonus ist in jedem Jahr der Vertragslaufzeit absolut nach oben begrenzt, wird bar ausbezahlt und kann auf null sinken.

Mittelfristige Vergütungskomponente – Mehrjahresbonus: Der Mehrjahresbonus stellt in Abhängigkeit des jeweiligen Jahresüberschusses auf die Ergebnisse eines Dreijahreszeitraums ab, wobei Beträge, die über 115 Prozent (Cap) der geplanten Jahresüberschüsse hinausgehen, unberücksichtigt bleiben. Er kommt im vierten Jahr nach Ablauf der Dreijahresperiode dann zur Auszahlung, wenn der Zielerreichungsgrad im (arithmetischen) Durchschnitt des Dreijahreszeitraums mindestens 50 Prozent beträgt.

50 Prozent des jährlichen Betrags werden im jeweiligen Folgejahr als Abschlagszahlung ausgezahlt. Wird der Zielerreichungsgrad im (arithmetischen) Durchschnitt des Dreijahreszeitraums von mindestens 50 Prozent nicht erreicht, verfällt der Mehrjahresbonus vollständig, das heißt auch, dass bereits gezahlte Abschläge zurückzuzahlen sind. Damit entspricht der Mehrjahresbonus der im VorstAG und im Kodex aufgestellten Nachhaltigkeitsforderung. Der Mehrjahresbonus ist in jedem Jahr der Vertragslaufzeit absolut nach oben begrenzt, wird bar ausbezahlt und kann bis auf null sinken.

Langfristige Vergütungskomponente: Zur weiteren Stärkung einer nachhaltig positiven Unternehmensentwicklung dient eine langfristige Vergütungskomponente, die die Wertentwicklung des Unternehmens (EVA, Economic Value Added) und seiner Börsenkapitalisierung angemessen berücksichtigt. Sie wird für ein Geschäftsjahr höchstens bis zu einem vertraglich vereinbarten Maximalwert ausgezahlt. Ein darüberhinausgehender Wert wird in eine Bonusbank eingestellt und dient als Guthaben für die Folgezeit. Ist die Wertentwicklung des Unternehmens im Geschäftsjahr negativ, so wird dies mit einem eventuellen Guthaben der Bonusbank verrechnet, wobei die Bonusbank bis auf null sinken kann. Erreicht die langfristige Vergütungskomponente für ein Geschäftsjahr nicht den jeweiligen Höchstbetrag, wird sie mit einem eventuell bestehenden Guthaben der Bonusbank aufgefüllt. Vom Bruttoauszahlungsbetrag müssen 50 Prozent in LEONI-Aktien angelegt werden, die über einen Zeitraum von 50 Monaten zu halten sind. Damit wird der Haltedauer von mindestens 48 Monaten gemäß VorstAG entsprochen.

Absolute Obergrenze: Die Gesamtvergütung, die sich als Summe aus Fixum, Kurzfrist-, Mittelfrist- und Langfristkomponente ergibt, wie auch die Kurzfrist-, Mittelfrist- und Langfristkomponenten selbst, sind für jedes Vorstandsmitglied in jedem Jahr der Vertragslaufzeit durch eine absolute Obergrenze begrenzt.

Die Gesamtvergütung ist im Vergleich zu anderen MDAX-Unternehmen und anderen Unternehmen ähnlicher Größe angemessen. Sie trägt sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung. Die einzelnen Bestandteile verleiten den Vorstand überdies nicht zum Eingehen unangemessener Risiken. Ein international anerkannter Vergütungsexperte hat die Konzeption der Vergütungsstruktur begleitet und ihre Vereinbarkeit mit der Rechtslage einschließlich des Kodex bestätigt. Der Aufsichtsrat hat dabei auch auf die Unabhängigkeit dieses Experten geachtet. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Vergütung für den Vorstand der LEONI AG den Erfordernissen des VorstAG sowie des Kodex entspricht und auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist.

Versorgung

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder andere Gründe, die das Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, wird die Vergütung, je nach vertraglicher Vereinbarung, für die Dauer von neun Monaten, längstens bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags, weitergezahlt.

Sofern dies einzelvertraglich vereinbart wurde, besteht eine Versorgungszusage für das Vorstandsmitglied. Diese Zusage umfasst Invaliditäts-, Hinterbliebenen- und Altersleistungen. Im Einzelnen bedeutet dies:

Im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit erhält das Vorstandsmitglied eine Invaliditätsrente. Verstirbt das Vorstandsmitglied, so werden Hinterbliebenenrenten gezahlt.

Für Zusagen bis Ende 2014 besteht nach Vollendung des 65. (bzw. mit vereinbarten Abschlägen des 63.) Lebensjahres Anspruch auf Zahlung einer Altersrente, die sich nach der Dauer der Vorstandstätigkeit und dem versorgungsfähigen Fixgehalt bemisst. Versorgungsfähig ist ein vertraglich vereinbarter Anteil der zuletzt bezahlten Fixvergütung.

Für Zusagen ab 1. September 2018 wird eine beitragsorientierte Alters- und Hinterbliebenenversorgung gewährt. Demnach gibt es für jedes Vorstandsmitglied bei erstmaligen Zusagen eine absolute Obergrenze des zu leistenden Aufwandes für jedes Jahr der Vertragslaufzeit. Das Versorgungssystem ist so ausgestaltet, dass das Pensionsregelalter 67 Jahre beträgt und frühestens mit 63 Jahren unter Inkaufnahme von Rentenabschlägen in Pension gegangen werden kann. Für den Fall der Invalidität erhält das Vorstandsmitglied eine Berufsunfähigkeitsrente, wenn sein Anstellungsverhältnis nach Inkrafttreten des Vorstandsvertrages und vor Vollendung des 63. Lebensjahres infolge von Berufsunfähigkeit endet.

Auch die Versorgungsvergütungen des Vorstands der LEONI AG sind im Vergleich zu anderen MDAX-Unternehmen angemessen.

Sonstiges

Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, sind begrenzt auf zwei Jahresvergütungen und betragen nicht mehr als die Jahresvergütungen für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags (Abfindungs-Cap gemäß Kodex).

Im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) hat der Vorstand, sofern vertraglich vereinbart, ein Kündigungsrecht aus wichtigem Grund und Anspruch auf eine Abfindung. Diese ist auf maximal drei Jahresvergütungen begrenzt (150 Prozent des Abfindungs-Caps gemäß Kodex) und beträgt auch in diesem Fall nicht mehr als die Jahresvergütungen für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags.

Vergütung im Jahr 2018

Die Vorstandsvergütung wird gemäß den Mustertabellen des Kodex veröffentlicht. Hierbei wird unterschieden zwischen einerseits dem Vorstand gewährten Zuwendungen und andererseits dem Zufluss, den der Vorstand erhält.

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN	T€	Aldo Kamper Vorstandsvorsitzender / CEO (ab 1.9.2018)			Dieter Bellé Vorstandsvorsitzender / CEO (bis 31.1.2018)		
		2017	2018		2017	2018	
			min	max		min	max
1. Gesamtvergütung nach DCGK							
Erfolgsunabhängige Komponenten							
Fixvergütung		250	250	250	750	63	63
Nebenleistungen		22	22	22	35	3	3
Summe		272	272	272	785	66	66
Erfolgsbezogene Komponenten (Zielwerte)							
Kurzfristige Vergütungskomponente (100%)		255	255	309	500	46	46
Mittelfristige Vergütungskomponente (100%)		270	270	311	508	48	48
Langfristige Vergütungskomponente (100%)		133	133	133	400	33	33
Summe		658	658	753	1.408	127	127
Versorgungsaufwand (Service Costs)		125 ¹	125	125	562	107	107
Gesamtvergütung nach DCGK		1.055	1.055	1.150	2.755	300	300
2. Überleitung der Vergütung nach DCGK auf IFRS (Aufwand)							
Gesamtvergütung nach DCGK		1.055			2.755	300	
Kurzfristige Vergütungskomponente:							
– Zielwert (100%)		– 255			– 500	– 46	
+ tatsächliche Vergütung		255			550	46	
Mittelfristige Vergütungskomponente:							
– Zielwert (100%)		– 270			– 508	– 48	
+ Vergütungsanspruch auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung		255			575	48	
– Ertrag aus Rückzahlungen und Auflösung von Rückstellungen		0			0	0	
Langfristige Vergütungskomponente:							
– Zielwert nach DCGK		– 133			– 400	– 33	
+ tatsächlicher Aufwand für Geschäftsjahr		133			433	33	
– Ertrag aus der Auflösung von Rückstellungen		0			0	0	
Ausgleichszahlung für vorzeitige Vertragsbeendigung		0			1.138	0	
Aufwand für die Vergütung nach IFRS		1.040			4.042	300	
3. Überleitung der Vergütung nach DCGK auf HGB (§ 314)							
Gesamtvergütung nach DCGK		1.055			2.755	300	
Kurzfristige Vergütungskomponente:							
– Zielwert (100%)		– 255			– 500	– 46	
+ tatsächliche Vergütung		255			550	46	
Mittelfristige Vergütungskomponente:							
– Zielwert (100%)		– 270			– 508	– 48	
+ Vergütungsanspruch auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung		255			575	48	
– Vergütungsbestandteile, für die die aufschiebende Bedingung nicht oder noch nicht erfüllt wurde		0			0	0	
+ Vergütungsbestandteile, für die die aufschiebende Bedingung erfüllt wurde		0			0	0	
Langfristige Vergütungskomponente:							
± Abweichung vom Zielwert		0			0	0	
– Versorgungsaufwand		– 31			– 562	– 107	
Vergütung nach HGB (§ 314)		1.009			2.310	193	
ZUFLUSS	T€						
Erfolgsunabhängige Komponenten							
Fixvergütung		250			750	63	
Nebenleistungen		22			35	3	
Summe		272			785	66	
Erfolgsbezogene Komponenten (Ist-Werte)							
Kurzfristige Vergütungskomponente		255			550	46	
Mittelfristige Vergütungskomponente		128			575	48	
Langfristige Vergütungskomponente		133			400	33	
Summe		516			1.525	127	
Versorgungsaufwand (Service Costs)		125 ¹			562	107	
Gesamtvergütung nach DCGK		913			2.872	300	

¹ Für das Geschäftsjahr 2018 hat das Vorstandsmitglied von seinem Recht Gebrauch gemacht, den Anspruch auf eine erfolgsunabhängige Sonderzahlung zum Aufbau einer individuellen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung in eine Anwartschaft auf eine betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Form der Direktzusage umzuwandeln. Deshalb wurde der Versorgungsaufwand (Service Costs) um diesen Betrag erhöht.

Vergütungsbericht
 Vergütung des Vorstands

Martin Stüttem Vorstandsmitglied (seit 1.4.2017)				Bruno Fankhauser Vorstandsmitglied (seit 1.2.2016)				Karl Gadesmann Finanzvorstand (seit 1.10.2016)				Summe	
2017	2018			2017	2018			2017	2018			2017	2018
		min	max			min	max			min	max		
338	475	475	475	450	475	475	475	450	475	475	475	1.988	1.738
23	27	27	27	45	47	47	47	24	25	25	25	127	124
360	502	502	502	495	522	522	522	474	500	500	500	2.114	1.862
366	532	0	672	488	532	0	672	488	532	0	672	1.841	1.897
511	552	0	634	521	552	0	634	552	552	0	634	2.092	1.974
113	200	0	200	150	200	0	200	150	200	0	200	813	766
989	1.284	0	1.506	1.159	1.284	0	1.506	1.189	1.284	0	1.506	4.745	4.637
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	562	232
1.349	1.786	502	2.008	1.654	1.806	522	2.028	1.664	1.784	500	2.006	7.421	6.731
1.349	1.786			1.654	1.806			1.664	1.784			7.421	6.731
-366	-532			-488	-532			-488	-532			-1.841	-1.897
402	190			536	190			536	190			2.025	870
-511	-552			-521	-552			-552	-552			-2.092	-1.974
420	271			561	271			561	271			2.117	1.116
0	0			0	0			0	0			0	0
-113	-200			-150	-200			-150	-200			-813	-766
544	0			350	0			550	0			1.877	166
0	-400			0	-200			0	-400			0	-1.000
0	0			0	0			0	0			1.138	0
1.727	562			1.942	782			2.121	561			9.832	3.246
1.349	1.786			1.654	1.806			1.664	1.784			7.421	6.731
-366	-532			-488	-532			-488	-532			-1.841	-1.897
402	190			536	190			536	190			2.025	870
-511	-552			-521	-552			-552	-552			-2.092	-1.974
420	271			561	271			561	271			2.117	1.116
-420	-271			-561	-271			-561	-271			-1.542	-813
0	0			0	0			0	0			0	0
0	-200			0	-200			0	-200			0	-600
0	0			0	0			0	0			-562	-138
875	691			1.181	711			1.161	690			5.526	3.295
338	475			450	475			450	475			1.988	1.738
23	27			45	47			24	25			127	124
361	502			495	522			474	500			2.114	1.862
402	190			536	190			536	190			2.025	870
210	135			280	135			280	135			1.346	581
113	0			150	0			150	0			813	166
725	325			967	325			967	325			4.183	1.618
0	0			0	0			0	0			562	232
1.085	827			1.461	847			1.441	825			6.859	3.711

Die Tabelle „gewährte Zuwendungen“ zeigt bei der Vorstandsvergütung gemäß DCGK auf, welche Zuwendungen dem Vorstand bei einer 100-prozentigen Zielerfüllung gewährt worden wären und welche individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen gegolten hätten. Diese Gesamtvergütung (DCGK) hätte im Geschäftsjahr 2018 einem Betrag von 6.731 T€ (Vorjahr: 7.421 T€) entsprochen. Da es sich um Planangaben handelt, die nur bei einer 100-prozentigen Zielerfüllung so eingetreten wären, sind diese Daten in einer Überleitungsrechnung entsprechend dem tatsächlich eingetretenen Geschäftsverlauf und aufschiebenden Bedingungen zu korrigieren. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen einer Überleitung der Vergütung (nach DCGK) auf IFRS und auf § 314 HGB. In diesen Überleitungsrechnungen werden zu allen variablen Vergütungskomponenten entsprechende Korrekturbeträge gegenüber den Planwerten angegeben. Dies führt dann zu den tatsächlich gewährten Zuwendungen gemäß IFRS bzw. § 314 HGB.

Die Vergütung im Geschäftsjahr 2018 betrug gemäß IFRS 3.246 T€ (Vorjahr: 9.832 T€) und gemäß § 314 HGB 3.295 T€ (Vorjahr 5.526 T€).

Die Veränderung der Vergütung nach IFRS und HGB ergibt sich insbesondere aufgrund der geringen Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile für 2018 im Gegensatz zu 2017. Ferner wirkt sich bei der Vergütung nach IFRS zusätzlich die an Dieter Bellé aufgrund der vorzeitigen Vertragsbeendigung zugewendete Ausgleichszahlung (2017, Rückstellung) und der weit gehende Wegfall seiner Vergütung in 2018 aus.

Die zwischen der LEONI AG und Herrn Dieter Bellé geschlossene Aufhebungsvereinbarung sieht eine weitere Ausgleichszahlung an Herrn Bellé nach Beendigung der Dienstzeit in Höhe von 3.222,9 T€ (Gehalt bis regulärem Dienstzeitende 31.12.2019) für den Fall vor, dass keine Ansprüche gegen Herrn Bellé oder den D&O-Versicherer aus dem CEO-Fraud geltend gemacht werden oder durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung festgestellt wird, dass keine Schadensersatzansprüche gegen Herrn Bellé aus dem CEO-Fraud bestehen. Die weitere Ausgleichszahlung kommt im Falle eines Vergleichs zwischen der Gesellschaft und dem D&O-Versicherer nicht zum Tragen.

Die Tabelle „Zufluss“ gibt an, welche liquiden Beträge dem Vorstand aus den einzelnen Vergütungskomponenten gemäß DCGK zugeflossen sind bzw. zufließen werden. Insgesamt wird dem Vorstand für das Geschäftsjahr 2018 eine Vergütung für seine Vorstandstätigkeit in Höhe von 3.711 T€ (Vorjahr: 6.859 T€) ausbezahlt. Die sonstigen Bezüge beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstwagen und Zuschüssen zu Versicherungen.

Für das Geschäftsjahr 2018 betrug der Versorgungsaufwand ohne Entgeltumwandlungen für die Mitglieder des Vorstands 138 T€ (Vorjahr: 562 T€). Der Anwartschaftsbarwert belief sich auf 41 T€ (Vorjahr: 6.362 T€). Die individuellen Werte sind in nachfolgender Tabelle dargestellt.

Versorgungszusagen (ohne Entgeltumwandlungen)	Versorgungsaufwand		Anwartschaftsbarwert	
	2017	2018	2017	2018
T€				
Dieter Bellé ¹	562	107	6.362	0
Aldo Kamper ²		31	0	41
Summe	562	138	6.362	41

¹ Versorgungszusage auf Zahlung einer Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenrente, die sich nach dem versorgungsfähigen Fixgehalt bemisst. Der Anwartschaftsbarwert ist ab 2018 unter den Angaben zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern aufgeführt.

² Versorgungszusage auf Zahlung Invaliditätsrente, die sich nach dem Fixgehalt bemisst.

Der Versorgungsaufwand setzt sich grundsätzlich aus den sogenannten Dienstzeitaufwendungen (service costs) und den nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwendungen (past service costs) gemäß IFRS zusammen. Der Anwartschaftsbarwert entspricht dem Verpflichtungsumfang gemäß IFRS (Defined Benefit Obligation, kurz: DBO).

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung geregelt. Seit dem 1. Januar 2013 gilt für den Aufsichtsrat der LEONI AG ein fixes Vergütungssystem. Dieses sieht einen Festbetrag von 85 T€ je einfachem Aufsichtsratsmitglied vor. Der Vorsitzende erhält das Zweifache und die stellvertretenden Vorsitzenden das Eineinhalbfache dieses Betrags. Die Vergütung für Ausschusstätigkeit (Personal-, Prüfungs-, Strategie- und Nominierungsausschuss) beläuft sich auf 8 T€ je einfachem Mitglied und 16 T€ je Ausschuss-Vorsitzendem. Sie erfolgt nur dann, wenn der Ausschuss mindestens einmal im Jahr getagt hat. Für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses wird ein Sitzungsgeld von 1.000 € je Sitzung und Aufsichtsratsmitglied ausbezahlt, wobei pro Geschäftsjahr maximal zehn Sitzungen Berücksichtigung finden.

Die maximal mögliche Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat einschließlich der Ausschusstätigkeiten und Sitzungsgelder beläuft sich auf 1.534 T€.

Vergütung im Jahr 2018

T€		Vergütung für				Gesamt
		Fixum (netto)	Sitzungsgeld	Ausschuss- tätigkeit	Sonstiges	
Dr. Klaus Probst ¹	2018	170	10	32	0	212
	2017	109	8	32	0,2	149
Dr. Werner Rupp ²	2018	0	0	0	0	0
	2017	58	5	48	0,1	111
Franz Spieß ³	2018	128	10	16	0	154
	2017	128	10	16	0,4	154
Prof. Dr.-Ing. Klaus Wucherer ⁴	2018	0	0	0	0	0
	2017	47	3	32	0	82
Dr. Werner Lang ⁵	2018	128	6	16	0	150
	2017	112	9	21	0,1	142
Gabriele Bauer ⁶	2018	0	0	0	0	0
	2017	31	4	16	—	51
Dr. Elisabetta Castiglioni ⁷	2018	85	7	8	2,9	103
	2017	54	4	8	2,4	69
Wolfgang Dehen ⁷	2018	85	7	16	0	108
	2017	54	5	16	0	75
Mark Dischner ⁷	2018	85	7	8	0	100
	2017	54	5	8	0,3	68
Dr. Ulrike Friese-Dormann	2018	85	7	0	1,5	93
	2017	85	6	0	1,0	92
Josef Häring ⁶	2018	0	0	0	0	0
	2017	31	4	0	—	35
Ingrid Hofmann ⁶	2018	0	0	0	0	0
	2017	31	3	8	—	42
Karl-Heinz Lach	2018	85	7	8	0	100
	2017	85	9	8	0,2	102
Richard Paglia	2018	85	10	16	—	111
	2017	85	10	16	—	111
Prof. Dr. Christian Rödl	2018	85	10	16	—	111
	2017	85	10	16	—	111
Carmen Schwarz ⁷	2018	85	5	8	0,1	98
	2017	54	3	8	0,3	66
Helmut Wirtz ⁶	2018	0	0	0	0	0
	2017	31	4	8	1,2	44
Inge Zellermaier ⁷	2018	85	7	0	0	92
	2017	54	5	0	0	59
Summe	2018	1.190	93	144	5	1.432
	2017	1.189	107	261	6	1.563

Die Aufsummierung der Einzelbezüge in T€ in obiger Tabelle kann rundungsbedingt von den ausgewiesenen Summen abweichen.

¹ Aufsichtsratsvorsitzender ab 11.05.2017

² Aufsichtsratsvorsitzender bis 03.05.2017

³ 1. stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender

⁴ 2. stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender bis 11.05.2017

⁵ 2. stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender ab 11.05.2017

⁶ Mitglied des Aufsichtsrats bis 11.05.2017

⁷ Mitglied des Aufsichtsrats ab 11.05.2017