

RECHTLICHE ANGABEN

Vergütungsbericht – Vorstand und Aufsichtsrat¹⁾

- Im Berichtsjahr: Überprüfung und Neugestaltung der mehrjährigen variablen Vergütung sowie Anpassung der Verpflichtung zu Aktien-Eigeninvestment
- Vergütungsstruktur für den Vorstand wird auch in Zukunft den gesetzlichen Anforderungen (Aktien-gesetz) und denen des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen

Der Aufsichtsrat hat sich im Berichtsjahr turnusgemäß mit der Vorstandsvergütung und deren Angemessenheit sowie mit der Struktur des Vergütungssystems beschäftigt. Dies geschah unter anderem im Zusammenhang mit der Vereinbarung und Überprüfung der Zielvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern. Mit Einführung des seit dem Geschäftsjahr 2012/2013 bestehenden Vergütungssystems wurden das Verfahren und die Messgrößen für die variablen Vergütungsbestandteile festgelegt und hinsichtlich der mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile an die Anforderungen der revolvingierenden Kreditfazilität und deren Financial Covenants angepasst. Im Berichtsjahr wurde die mehrjährige variable Vergütung einer Überprüfung und Neugestaltung unterzogen. Ziel war es, durch die Neugestaltung der Erwartungswerte die Variabilität zu erhöhen, aber auch ein höheres Auszahlungspotenzial zu ermöglichen sowie gleichzeitig den Shareholder-Value-Gedanken zu stärken. Diese Änderungen haben auch Einfluss auf das Vergütungssystem in seiner Gesamtheit. Im Einzelnen:

Die **GESAMTSTRUKTUR UND HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG** werden auf Empfehlung des Personalausschusses vom Aufsichtsrat der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft festgelegt und in regelmäßigen zeitlichen Abständen überprüft. Die Vorstandsvergütung (ohne Nebenleistungen und ohne Versorgungsaufwand) beträgt in jedem Fall höchstens 370 Prozent (bisher: 280 Prozent) der Jahresgrundvergütung, aufgeteilt in 100 Prozent für die Jahresgrundvergütung und maximal 270 Prozent (bisher: 180 Prozent) für die variablen Vergütungsbestandteile, das heißt – wie bisher – maximal 90 Prozent für die jahresbezogene variable Vergütung und 180 Prozent (bisher: 90 Prozent) für die mehrjährige variable Vergütung.

Die **BEZÜGE DES VORSTANDS** setzen sich zum einen aus einer jährlichen Festvergütung (Jahresgrundvergütung), die in gleichen Teilbeträgen zum Ende eines Monats ausbezahlt wird, sowie einer jahresbezogenen variablen Vergütung und einer mehrjährigen variablen Vergütung, die bei Erreichung bestimmter dreijährig angelegter Ziele anhand definierter Parameter ermittelt wird, und zum anderen aus Nebenleistungen (Sachbezügen) und einer betrieblichen Altersversorgung zusammen.

Die **JAHRESBEZOGENE VARIABLE VERGÜTUNG** ist vom Erfolg des Konzerns im Geschäftsjahr abhängig; als Messgrößen dienen hierbei derzeit das betriebliche Ergebnis (EBIT) sowie der Free Cashflow jeweils nach IFRS. Daneben erhält jedes Vorstandsmitglied eine persönliche leistungsbezogene Tantieme, die der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses festlegt, abhängig von den jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereichen sowie gegebenenfalls vereinbarten individuellen Zielen. Bei voller Zielerreichung kann die persönliche jährliche Tantieme bis zu 30 Prozent der Jahresgrundvergütung, die Unternehmenstantieme ebenfalls bis zu 30 Prozent und im Falle der Übererfüllung bis zu 60 Prozent der Jahresgrundvergütung ausmachen. Aufsichtsrat und Vorstand hatten sich hinsichtlich der persönlichen jährlichen Tantieme auch für dieses Berichtsjahr darauf verständigt, den jährlichen Finanzziele weiterhin den Vorzug zu geben. Bis auf Weiteres – beginnend mit dem Geschäftsjahr 2012/2013 – werden die 30 Prozent der persönlichen Tantieme der Unternehmenstantieme zugeschlagen und den Finanzziele untergeordnet, die ihr zugrunde liegen. Die Auszahlung der jahresbezogenen variablen Vergütung erfolgt zum Ende des Monats, in dem die Hauptversammlung über die Ergebnisverwendung Beschluss fasst.

Die **MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG** wurde im Berichtsjahr überprüft und neu gestaltet. Ab diesem Berichtsjahr bestimmt sich die mehrjährige variable Vergütung nach zwei Messgrößen: Ergebnis vor Steuern gemäß der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung nach IFRS (EBT) und Total Shareholder Return (TSR). Die Zielwerte für diese beiden Messgrößen werden ebenso wie der jeweilige Schwellenwert und die maximale Übererfüllung jeweils zu Beginn der maßgeblichen Dreijahresperiode (Performance Period) definiert. Auf jede Messgröße entfällt die Hälfte der mehrjährigen variablen Vergütung, das sind bei 100-prozentiger Erfüllung der Zielwerte der betreffenden Messgröße jeweils 45 Prozent der Jahresgrundvergütung. Die Übererfüllung einer Messgröße wird berücksichtigt und kann maximal zu einer Verdoppelung der hierauf entfallenden mehrjährigen variablen Zielvergütung führen.

¹⁾ Dieser Vergütungsbericht ist zugleich Teil des Corporate-Governance-Berichts.

Dementsprechend kann für jede Messgröße eine mehrjährige variable Vergütung in Höhe von 90 Prozent der Jahresgrundvergütung und insgesamt eine mehrjährige variable Vergütung in Höhe von 180 Prozent der Jahresgrundvergütung erreicht werden. Beide Messgrößen sind mit einem Schwellenwert verbunden, der bei der Zielerfüllung erreicht werden muss, damit es zu einer Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung für die betreffende Messgröße kommt. Die Übererfüllung einer Messgröße kann sich jedoch nur dann steigernd auf die mehrjährige variable Vergütung auswirken, wenn im Rahmen der anderen Messgröße mindestens der Schwellenwert erreicht ist. Grundlage für die erste Messgröße (Ergebnis vor Steuern des Konzerns) ist grundsätzlich die vom Aufsichtsrat verabschiedete Fünfjahresplanung. Zur Ermittlung der hierauf entfallenden mehrjährigen variablen Vergütung wird nach Abschluss der Performance Period das tatsächliche Ergebnis vor Steuern der drei Geschäftsjahre innerhalb der Performance Period gemäß IFRS-Gewinn- und Verlustrechnung mit dem geplanten Ergebnis vor Steuern für diese drei Geschäftsjahre verglichen. Sowohl der Durchschnitt der tatsächlichen als auch der geplanten Ergebnisse vor Steuern werden einander gegenübergestellt und so die tatsächliche Zielerreichung errechnet und festgestellt. Grundlage für die Bemessung des Zielwerts der zweiten Messgröße (Total Shareholder Return) sind die langfristigen Renditeerwartungen (Kurssteigerungen der Heidelberg-Aktie) während der Performance Period (Zeitraum von drei Geschäftsjahren). Der Ausgangswert für die jeweilige Performance Period wird zu Beginn des ersten Geschäftsjahres der Performance Period ermittelt. Hierzu wird der arithmetische Durchschnittskurs (Schlusskurse) der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse während der 60 Börsenhandelstage unmittelbar vor Beginn der dreijährigen Performance Period gemessen. Der fixe Ausgangswert wird dann mit dem arithmetischen Durchschnittskurs (Schlusskurse) der Aktie während der 60 Börsenhandelstage unmittelbar vor Ablauf der Performance Period verglichen. Soweit die Gesellschaft innerhalb der Performance Period Dividenden an die Gesellschafter zahlt, werden diese auf den Aktienkurs unmittelbar vor Ablauf der Performance Period umgerechnet. Die Zielerreichung wird am Ende der jeweils maßgeblichen Dreijahresperiode geprüft und festgestellt. Die Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung erfolgt zum Ende des Monats, in dem die Hauptversammlung – nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres der Dreijahresperiode – über die Ergebnisverwendung Beschluss fasst.

Sowohl für die jahresbezogene variable Vergütung als auch für die mehrjährige variable Vergütung gilt, dass bei Erreichung des jeweils maßgeblichen Schwellenwerts eine Auszahlung in Höhe von 25 Prozent des Betrags erfolgt, der bei 100-prozentiger Zielerfüllung zu zahlen wäre. Bei einer Zielerreichung zwischen dem Schwellenwert und dem festgelegten Ziel wird linear interpoliert. Soweit eine Übererfüllung berücksichtigungsfähig ist, wird die Höhe der Auszahlung bei Übererfüllung entweder prozentual entsprechend dem Grad der Übererfüllung ermittelt, oder es wird – wenn ein maximal berücksichtigungsfähiger Wert für die Übererfüllung festgelegt wird – zwischen dem Ziel und dem maximal berücksichtigungsfähigen Wert linear interpoliert.

Sowohl bei einem Eintritt als auch bei einem Austritt innerhalb einer laufenden Performance Period ergibt sich ein zeitanteiliger Anspruch auf die eventuell festgesetzte mehrjährige variable Vergütung nach Ablauf der Performance Period. Die zeitanteilige Ermittlung der mehrjährigen variablen Vergütung erfolgt bei einem Austritt für die zu diesem Zeitpunkt noch laufenden Performance Periods auf der Grundlage einer Zielfeststellung zum Austritt, die eingefroren wird.

Auch das Eigeninvestment der Vorstände wurde gegenüber dem Status quo im Berichtsjahr erhöht. Während der Dauer der Bestellung in den Vorstand hat das jeweilige Vorstandsmitglied aus der jahresbezogenen und der mehrjährigen variablen Vergütung ein Depot von Aktien der Gesellschaft im Wert der jeweils aktuellen Jahresgrundvergütung aufzubauen und zu halten. Bereits durch das jeweilige Vorstandsmitglied gehaltene Aktien der Gesellschaft werden angerechnet. Es besteht keine Verpflichtung zum Erwerb der Aktien aus sonstigen Bezügen oder aus privatem Vermögen. Die Gesellschaft ist berechtigt, 10 Prozent der jahresbezogenen variablen Vergütung und 10 Prozent der mehrjährigen variablen Vergütung (jeweils vor Abzug von Steuern und Abgaben) in Form von Aktien der Gesellschaft anzulegen. Mit dem Erwerb der Aktien wird ein Kreditinstitut oder Finanzdienstleister beauftragt; die Kosten für Abwicklung und Verwahrung trägt die Gesellschaft. Die Berechtigung der Gesellschaft, variable Vergütung zum Aufbau des Aktieninvestdepots in Form von Aktien anzulegen, endet mit dem Ausscheiden des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus dem Amt. Eine Veräußerung von Aktien aus dem Aktien-Eigeninvestment-Depot durch das jeweilige Vorstandsmitglied ist während der Dauer der Bestellung nur insoweit zulässig, wie der Mindestwert einer Jahresgrundvergütung hierdurch nicht unterschritten wird und gesetzliche beziehungsweise regulatorische Beschränkungen der Veräußerung nicht entgegenstehen.

An einzelne Mitglieder des Vorstands gewährte Zuwendungen¹⁾

Angaben in Tsd€	Rainer Hundsdörfer Vorstandsvorsitzender ²⁾				Dirk Kaliebe Vorstand Finanzen und Financial Services			
	2017/2018 Zielwert	2016/2017 Zielwert	2017/2018 (Min)	2017/2018 (Max)	2017/2018 Zielwert	2016/2017 Zielwert	2017/2018 (Min)	2017/2018 (Max)
Festvergütung ⁴⁾	650	247	650	650	402	396	402	402
Nebenleistungen	26	7	26	26	18	16	18	18
Summe	676	254	676	676	420	412	420	420
Jahresbezogene variable Vergütung	585	223	0	585	362	356	0	362
Mehrjährige variable Vergütungen	526	464	0	1.170	325	360	0	723
Tranche 2016/2017 ⁵⁾	-	464	-	-	-	360	-	-
Tranche 2017/2018 ⁵⁾	526 ⁶⁾	-	0	1.170	325 ⁶⁾	-	0	723
Summe fixe und variable Vergütungsbestandteile	1.787	941	676	2.431	1.107	1.128	420	1.505
Versorgungsaufwand	228	90	228	228	141	137	141	141
Gesamtvergütung	2.015	1.031	904	2.659	1.248	1.265	561	1.646

Angaben in Tsd€	Prof. Dr. Ulrich Hermann Vorstand Digital Business und Services ³⁾				Stephan Plenz Vorstand Digital Technology			
	2017/2018 Zielwert	2016/2017 Zielwert	2017/2018 (Min)	2017/2018 (Max)	2017/2018 Zielwert	2016/2017 Zielwert	2017/2018 (Min)	2017/2018 (Max)
Festvergütung ⁴⁾	400	152	400	400	402	396	402	402
Nebenleistungen	25	8	25	25	17	16	17	17
Summe	425	160	425	425	419	412	419	419
Jahresbezogene variable Vergütung	360	137	0	360	362	356	0	362
Mehrjährige variable Vergütungen	324	286	0	720	325	360	0	723
Tranche 2016/2017 ⁵⁾	-	286	-	-	-	360	-	-
Tranche 2017/2018 ⁵⁾	324 ⁶⁾	-	0	720	325 ⁶⁾	-	0	723
Summe fixe und variable Vergütungsbestandteile	1.109	583	425	1.505	1.106	1.128	419	1.504
Versorgungsaufwand	140	61	140	140	141	137	141	141
Gesamtvergütung	1.249	644	565	1.645	1.247	1.265	560	1.645

¹⁾ Gemäß Ziffer 4.2.5 Abs. 3 der am 24. April 2017 bekannt gemachten Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

²⁾ Seit 14. November 2016 Vorstandsvorsitzender, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor

³⁾ Seit 14. November 2016 Mitglied des Vorstands

⁴⁾ Das monatliche Grundgehalt wurde bei Dirk Kaliebe und Stephan Plenz ab dem 1. Oktober 2016 jeweils um 3 Prozentpunkte erhöht.

⁵⁾ Laufzeit: 3 Jahre

⁶⁾ Im Geschäftsjahr 2017/2018 ist darin jeweils der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung aus der mehrjährigen aktienbasierten Barvergütung ab Geschäftsjahr 2017/2018 wie folgt enthalten: Rainer Hundsdörfer: 234 Tsd €; Dirk Kaliebe: 144 Tsd €; Prof. Dr. Ulrich Hermann: 144 Tsd €; Stephan Plenz: 144 Tsd €

Zufluss¹⁾

Angaben in Tsd€	Rainer Hundsdörfer Vorstandsvorsitzender ²⁾		Dirk Kaliebe Vorstand Finanzen und Financial Services		Prof. Dr. Ulrich Hermann Vorstand Digital Business und Services ³⁾		Stephan Plenz Vorstand Digital Technology	
	2017/2018	2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018	2016/2017
Festvergütung ⁴⁾	650	247	402	396	400	152	402	396
Nebenleistungen	26	7	18	16	25	8	17	16
Summe	676	254	420	412	425	160	419	412
Jahresbezogene variable Vergütung	585	223	362	356	360	137	362	356
Mehrjährige variable Vergütungen	-	-	356	353	-	-	356	353
Tranche 2014/2015 ⁵⁾	-	-	-	353	-	-	-	353
Tranche 2015/2016 ⁵⁾	-	-	356	-	-	-	356	-
Summe fixe und variable Vergütungsbestandteile	1.261	477	1.138	1.121	785	297	1.137	1.121
Versorgungsaufwand ⁶⁾	228	90	141	137	140	61	141	137
Gesamtvergütung	1.489	567	1.279	1.258	925	358	1.278	1.258
davon: zu erbringendes Eigeninvestment	59	22	72	71	36	14	72	71

¹⁾ Es handelt sich um die für das jeweilige Geschäftsjahr an die Mitglieder des Vorstands gezahlten beziehungsweise noch zu zahlenden Bezüge.

²⁾ Seit 14. November 2016 Vorstandsvorsitzender, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor

³⁾ Seit 14. November 2016 Mitglied des Vorstands

⁴⁾ Das monatliche Grundgehalt wurde bei Dirk Kaliebe und Stephan Plenz ab dem 1. Oktober 2016 jeweils um 3 Prozentpunkte erhöht.

⁵⁾ Laufzeit: 3 Jahre

⁶⁾ Im Geschäftsjahr noch nicht zugeflossen

Für die Dreijahresperiode 2017/2018 bis 2019/2020 gilt eine Sonderregelung. Der Betrag, der sich nach der bisherigen Regelung aus der bereits erfolgten Zielsetzung für den ersten Teil der mehrjährigen variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2017/2018 (Tranche 2017/2018) und der hierauf bezogenen Auswertung im Hinblick auf die (anteilige) Zielvergütung von maximal 30 Prozent der Jahresgrundvergütung ergibt, wird nach Ablauf der Dreijahresperiode im Geschäftsjahr 2019/2020 im Fall der vereinbarten Zielerreichung auf diese neue Regelung angerechnet und ausbezahlt.

Die Zielvereinbarung für die mehrjährige variable Vergütung (Dreijahresperiode), die zu Beginn des Geschäftsjahres 2015/2016 (Tranche 2015/2016) und zu Beginn des Geschäftsjahres 2016/2017 (Tranche 2016/2017) jeweils getroffen wurde, basiert noch auf der bisherigen Regelung und wird entsprechend auf dieser Grundlage festgestellt und ausbezahlt. Folglich wird planmäßig – mit Ausnahme der vorstehenden Übergangsregelung – mit Ablauf des Geschäftsjahres 2018/2019 letztmalig die Festsetzung und Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung auf der Grundlage der bisherigen Regelung erfolgen.

Damit setzen sowohl die jahresbezogene variable Vergütung als auch die mehrjährige variable Vergütung zusätzliche langfristige Leistungsanreize und richten die Vergütungsstruktur verstärkt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung aus.

Die Anteile an der für das Geschäftsjahr 2016/2017 gezahlten jahresbezogenen variablen Vergütung wurden von Rainer Hundsdörfer, Dirk Kaliebe, Prof. Dr. Ulrich Hermann und Stephan Plenz sowie an der mehrjährigen variablen Vergütung für die Geschäftsjahre 2014/2015, 2015/2016 und 2016/2017 von Dirk Kaliebe und Stephan Plenz jeweils unter Beachtung von Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung (EU) Nr. 596/2014 am 11. August 2017 in Aktien der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft angelegt; das Investment wurde anschließend von allen Vorstandsmitgliedern am 11. August 2017 der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht gemeldet und auf der Internetseite der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft veröffentlicht.

Die **NEBENLEISTUNGEN** bestehen im Berichtsjahr im Wesentlichen aus den nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Werten für die Privatnutzung eines Dienstwagens.

Bezüge der einzelnen Mitglieder des Vorstands (HGB)

Angaben in Tsd€		Erfolgsunabhängige Komponenten		Erfolgsbezogene Komponente	Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtbezüge
		Festvergütung ¹⁾	Nebeneleistungen	Jahresbezogene variable Vergütung	Mehrfährige ²⁾ variable Vergütung	
Rainer Hundsdörfer ³⁾	2017/2018	650	26	585	429	1.690
	2016/2017	247	7	223	74	551
Dirk Kaliebe	2017/2018	402	18	362	385	1.167
	2016/2017	396	16	356	356	1.124
Prof. Dr. Ulrich Hermann ⁴⁾	2017/2018	400	25	360	264	1.049
	2016/2017	152	8	137	46	343
Stephan Plenz	2017/2018	402	17	362	385	1.166
	2016/2017	396	16	356	356	1.124
Summe	2017/2018	1.854	86	1.669	1.463	5.072
	2016/2017	1.191	47	1.072	832	3.142
Im Vorjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	2017/2018	-	-	-	-	-
	2016/2017	586	25	527	527	1.665
Summe	2017/2018	1.854	86	1.669	1.463	5.072
	2016/2017	1.777	72	1.599	1.359	4.807

¹⁾ Das monatliche Grundgehalt wurde bei Dirk Kaliebe und Stephan Plenz ab dem 1. Oktober 2016 jeweils um 3 Prozentpunkte erhöht.

²⁾ Im Geschäftsjahr 2017/2018 ist darin jeweils der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung aus der mehrjährigen aktienbasierten Barvergütung ab Geschäftsjahr 2017/2018 wie folgt enthalten: Rainer Hundsdörfer: 234 Tsd€; Dirk Kaliebe: 144 Tsd€; Prof. Dr. Ulrich Hermann: 144 Tsd€ und Stephan Plenz: 144 Tsd€; der Aufwand des Geschäftsjahres 2017/2018 in Höhe von 437 Tsd€ verteilt sich wie folgt: Rainer Hundsdörfer: 153 Tsd€; Dirk Kaliebe: 95 Tsd€; Prof. Dr. Ulrich Hermann: 94 Tsd€ und Stephan Plenz: 95 Tsd€.

³⁾ Seit 14. November 2016 Vorstandsvorsitzender, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor

⁴⁾ Seit 14. November 2016 Mitglied des Vorstands

Die LEISTUNGEN AN AUSGESCHIEDENE VORSTANDS-MITGLIEDER stellen sich wie folgt dar: Im Berichtsjahr ist kein Vorstandsmitglied ausgeschieden. Im Geschäftsjahr 2016/2017 endete die Amtszeit von Dr. Gerold Linzbach als Vorstandsvorsitzender, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor mit Ablauf des 13. November 2016, sein Dienstvertrag mit der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft endete mit Ablauf des 31. August 2017. Die Amtszeit von Harald Weimer als Mitglied des Vorstands endete mit Ablauf des 13. November 2016, sein Dienstvertrag mit der Heidelberger Druckmaschinen Aktiengesellschaft endete vertragsgemäß mit Ablauf des 31. März 2017. Für weitergehende Angaben zu im Vorjahr ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern siehe Tz. 39 des Konzernanhangs.

Die LEISTUNGEN NACH BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT stellen sich bei den Vorständen wie folgt dar:

Rainer Hundsdörfer (Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor), Dirk Kaliebe, Prof. Dr. Ulrich Hermann und Stephan Plenz sind jeweils für die Dauer von drei Jah-

ren zum ordentlichen Mitglied des Vorstands bestellt. Der Pensionsvertrag sieht eine beitragsorientierte Zusage für die Altersversorgung vor, die in ihren wesentlichen Grundzügen der beitragsorientierten Versorgungsregelung für leitende Angestellte (BVR) folgt. Das Unternehmen zahlt jährlich zum 1. Juli einen entsprechenden Beitrag des maßgeblichen Grundgehalts rückwirkend für das vorangegangene Geschäftsjahr in einen Fonds ein. Der feste Versorgungsbeitrag beträgt 35 Prozent des entsprechenden jeweiligen Grundgehalts.

Die Pensionsverträge aller Mitglieder des Vorstands sehen einheitlich vor, dass sich der eingezahlte Betrag, je nach der Ertragslage des Unternehmens, erhöhen kann. Die genaue Höhe des Ruhegelds ist auch abhängig vom Anlageerfolg des Fonds. Es kann ab dem vollendeten 60. Lebensjahr als vorzeitige Altersleistung bezogen werden. Das Ruhegeld wird in jedem Fall, also bei Ausscheiden aus dem Unternehmen, ab dem vollendeten 65. beziehungsweise 60. Lebensjahr vorrangig als einmaliges Alterskapital

gezahlt. Daneben ist eine von der Höhe der letzten Grundvergütung abhängige Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung von 60 Prozent der Invalidenleistung beziehungsweise des Ruhegelds vorgesehen. Bei der Invalidenversorgung richtet sich – abweichend von der BVR – der Prozentsatz nach der Zahl der im Unternehmen als Vorstand geleisteten Dienstjahre, wobei eine Zurechnungszeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres und ein maximaler Versorgungsprozentsatz von 60 Prozent festgelegt sind. Endet der Dienstvertrag vor Eintritt eines Versorgungsfalles, bleibt der Anspruch auf das zu diesem Zeitpunkt aufgebaute Versorgungskapital erhalten. Für die übrigen Versorgungsleistungen (Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung) bleibt die gemäß § 2 BetrAVG zeitanteilig erdiente Versorgungsanwartschaft bestehen. Bei Rainer Hundsdörfer und Prof. Dr. Ulrich Hermann ist die Anwartschaft in Abänderung zu § 1b BetrAVG sofort unverfallbar. Im Übrigen sind die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen bei Dirk Kaliebe und Stephan Plenz erfüllt.

Im Hinblick auf **LEISTUNGEN BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT** sehen alle Dienstverträge im Fall eines wirksamen Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds oder einer berechtigten Amtsniederlegung durch ein Vorstandsmitglied folgende einheitliche Regelung vor: Der Dienstvertrag endet mit Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1, 2 BGB. Im Fall des wirksamen Widerrufs der Bestellung erhält das Vorstandsmitglied zum

Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags eine Abfindung in Höhe seiner bisherigen Gesamtvergütung gemäß dem Dienstvertrag für zwei Jahre, maximal aber in Höhe der Bezüge für die ursprünglich vereinbarte Restlaufzeit des Dienstvertrags. Ein zum Zeitpunkt des Ausscheidens ermittelter und festgestellter und damit bereits erdienter Anspruch auf mehrjährige variable Vergütung bleibt von der Abfindungs- und Übergangsregelung unberührt und wird unmittelbar nach dem Ausscheiden beziehungsweise in Bezug auf die neue mehrjährige variable Vergütung sobald der Jahresabschluss des betroffenen Geschäftsjahres aufgestellt wurde, spätestens jedenfalls zum Ende des ersten Quartals des auf das Ausscheiden folgenden Geschäftsjahres, gezahlt. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB bleibt unberührt. Die Abfindung wird in vierteljährlichen Raten entsprechend der ursprünglich vereinbarten Restlaufzeit, höchstens aber in acht vierteljährlichen Raten ausbezahlt, wobei sich das dann ehemalige Vorstandsmitglied anderweitige Bezüge, zu deren Nachweis gegenüber der Gesellschaft es sich verpflichtet, während der ursprünglich vereinbarten Restlaufzeit in entsprechender Anwendung der §§ 326 Abs. 2 Satz 2, 615 Abs. 2 BGB anrechnen lassen muss. Sollte bei einem Vorstandsmitglied Dienstunfähigkeit eintreten, werden die im jeweiligen Pensionsvertrag festgeschriebenen Leistungen gewährt. Erfolgt bis mindestens neun Monate vor Ende der Amtsperiode keine Entschei-

Altersversorgung der einzelnen Mitglieder des Vorstands¹⁾

Angaben in Tsd €		Aufgelaufenes Versorgungskapital zum Bilanzstichtag	Versorgungsbeitrag für das Berichtsjahr ²⁾	Defined Benefit Obligation	Dienstzeitaufwand (Service Cost)
Rainer Hundsdörfer ³⁾	2017/2018	315	228	317	228
	2016/2017	85	85 ⁴⁾	90	90 ⁵⁾
Dirk Kaliebe	2017/2018	1.611	141	1.862	141
	2016/2017	1.430	139	1.635	137
Prof. Dr. Ulrich Hermann ⁶⁾	2017/2018	194	140	224	140
	2016/2017	53	53 ⁴⁾	61	61 ⁵⁾
Stephan Plenz	2017/2018	1.525	141	1.750	141
	2016/2017	1.346	139	1.544	137

¹⁾ Der bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (Rainer Hundsdörfer; Dirk Kaliebe; Prof. Dr. Ulrich Hermann und Stephan Plenz) erreichbare Pensionsanspruch hängt von der persönlichen Gehaltsentwicklung, dem jeweiligen EBIT und der erzielten Rendite ab und kann daher vorab nicht exakt ermittelt werden. Bei Inanspruchnahme der Rentenoption und Fortgeltung der aktuellen Rechnungsannahmen wird die sich aus dem angesammelten Versorgungskapital ergebende Altersrente voraussichtlich wie folgt betragen: Rainer Hundsdörfer: ca. 7 Prozent; Dirk Kaliebe: ca. 36 Prozent; Prof. Dr. Ulrich Hermann: ca. 21 Prozent und Stephan Plenz: ca. 34 Prozent jeweils der letzten Festvergütung.

²⁾ Bei Rainer Hundsdörfer, Dirk Kaliebe, Prof. Dr. Ulrich Hermann und Stephan Plenz ermittelt sich der Versorgungsbeitrag für das Berichtsjahr nach dem Stand der ruhegeldfähigen Bezüge am 31. März ohne Berücksichtigung des noch nicht feststehenden gewinnabhängigen Beitragsanteils.

³⁾ Seit 14. November 2016 Vorstandsvorsitzender, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor

⁴⁾ Für den Zeitraum 14. November 2016 bis 31. März 2017

⁵⁾ Da die Service Cost 0 Tsd € betragen, wird hier die Zuführung zur Defined Benefit Obligation für den Zeitraum vom 14. November 2016 bis 31. März 2017 dargestellt.

⁶⁾ Seit 14. November 2016 Mitglied des Vorstands

derung über eine Wiederbestellung und erfolgt danach keine Wiederbestellung, erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe einer Jahresgrundvergütung (Übergangsgeld). Der Anspruch auf diese Jahresgrundvergütung entsteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags. Er entsteht nicht, wenn bei der Entscheidung über die Wiederbestellung oder bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags ein durch das Vorstandsmitglied verschuldeter wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft zu einer Kündigung gemäß § 626 BGB berechtigen würde. Für die Auszahlung und die Anrechnung anderweitiger Bezüge gilt die obige Regelung entsprechend.

Die Vergütung der Mitglieder des AUFSICHTSRATS ist in der Satzung geregelt und wird durch die Hauptversammlung bestimmt.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine feste Jahresvergütung von 40.000,00 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Zweifache der Jahresvergütung. Die Mitglieder des Präsidiums, des Prüfungsausschusses und des Ausschusses zur Regelung von Personalangelegenheiten des Vorstands erhalten für ihre Tätigkeit in diesen Ausschüssen eine zusätzliche Ver-

gütung. Jedes Ausschussmitglied erhält für seine Teilnahme an einer Sitzung eines dieser Ausschüsse eine Vergütung von 1.500,00 € pro Sitzung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine Vergütung von 4.500,00 € pro Sitzung, der Vorsitzende des Präsidiums und der Vorsitzende des Ausschusses zur Regelung von Personalangelegenheiten des Vorstands erhalten eine Vergütung von 2.500,00 € pro Sitzung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten ferner für ihre Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 500,00 € pro Sitzung. Ferner werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats entstandene Auslagen sowie die von ihnen zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet. Um die Funktion des Aufsichtsrats als Kontrollorgan zu stärken, enthält die Vergütung keine erfolgsabhängige variable Komponente. Der Aufsichtsrat besteht derzeit aus zwölf Mitgliedern.

Die Gewerkschafts- und Betriebsratsmitglieder haben erklärt, dass sie ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien der IG Metall an die Hans-Böckler-Stiftung abführen.

Die Vergütungen des Aufsichtsrats (ohne Umsatzsteuer)

Angaben in €	2017/2018				2016/2017			
	Feste Jahresvergütung	Sitzungsgeld	Ausschüsse Vergütung	Gesamt	Feste Jahresvergütung	Sitzungsgeld	Ausschüsse Vergütung	Gesamt
Dr. Siegfried Jaschinski ¹⁾	120.000	5.000	7.500	132.500	120.000	6.500	8.000	134.500
Rainer Wagner ²⁾	80.000	5.000	12.000	97.000	80.000	6.500	10.500	97.000
Ralph Arns	40.000	2.000	0	42.000	40.000	3.000	0	43.000
Edwin Eichler ³⁾	0	0	0	0	13.333	1.000	0	14.333
Mirko Geiger	40.000	5.000	7.500	52.500	40.000	6.000	7.500	53.500
Karen Heumann	40.000	2.500	3.000	45.500	40.000	2.500	0	42.500
Oliver Jung ⁴⁾	36.666	2.500	0	39.166	0	0	0	0
Kirsten Lange	40.000	4.500	6.000	50.500	40.000	6.000	4.500	50.500
Dr. Herbert Meyer	40.000	5.000	22.500	67.500	40.000	6.000	22.500	68.500
Beate Schmitt	40.000	2.000	4.500	46.500	40.000	4.000	3.000	47.000
Prof. Dr.-Ing. Günther Schuh	92.611 ⁵⁾	2.500	1.500	96.611	95.417 ⁵⁾	4.500	3.000	102.917
Christoph Woessler	40.000	2.000	0	42.000	40.000	3.000	0	43.000
Roman Zitzelsberger	40.000	2.000	0	42.000	40.000	2.000	0	42.000
Gesamt	649.277	40.000	64.500	753.777	628.750	51.000	59.000	738.750

¹⁾ Vorsitzender des Aufsichtsrats

²⁾ Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats

³⁾ Im Aufsichtsrat bis 31. Juli 2016

⁴⁾ Im Aufsichtsrat seit 23. Mai 2017

⁵⁾ Davon: feste Vergütung für Mitgliedschaft im Verwaltungsrat einer ausländischen Tochtergesellschaft: 52.611 € (Vorjahr: 55.417 €)