

## Vergütungsbericht

Im nachfolgenden Vergütungsbericht, welcher Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts ist, wird das Vergütungssystem des Vorstands und des Aufsichtsrats grundlegend dargestellt. Zudem werden die Vergütungen, die die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der thyssenkrupp AG für das Geschäftsjahr 2017/2018 erhalten haben, individuell offengelegt; dabei werden auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) beachtet.

### Grundlagen des Vorstandsvergütungssystems

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der thyssenkrupp AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2014/2015. Es wurde vom Aufsichtsrat, nach Vorbereitung durch den Personalausschuss, beschlossen und von der Hauptversammlung am 30. Januar 2015 mit einer Mehrheit von 98,79% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Festgelegt wird die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Personalausschuss. Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung – sowohl gesamthaft als auch hinsichtlich der einzelnen Vergütungsbestandteile – und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt. Bei allen Vergütungsentscheidungen beachten Personalausschuss und Aufsichtsrat die Vorgaben des Aktiengesetzes sowie die Empfehlungen und Anregungen des DCGK. Der Personalausschuss wird bei der Überprüfung der Marktüblichkeit des Systems und der Angemessenheit der Vergütungshöhe von einem unabhängigen externen Vergütungsexperten beraten.

Ziel des Vergütungssystems ist es, eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu unterstützen, indem die Vergütung der Vorstandsmitglieder sowohl an die kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gekoppelt ist. Das Vergütungssystem umfasst leistungsbezogene und am Unternehmenserfolg orientierte Parameter, die sich auch in den Vergütungssystemen der Führungsebenen unterhalb des Vorstands wiederfinden. Dabei weisen die variablen Vergütungsbestandteile eine überwiegend mehrjährige Bemessungsgrundlage auf und setzen damit langfristige Verhaltensanreize. Durch die Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütung, die auch die Entwicklung des Aktienkurses honoriert, wird zudem die Zielsetzung des Managements mit den unmittelbaren Interessen der Aktionäre in Einklang gebracht.

---

Das Vergütungssystem des Vorstands der thyssenkrupp AG ist auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

## Gesamtübersicht Vergütungsbestandteile

### VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

	Bemessungsgrundlage/Parameter
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>	
Festvergütung	Vorsitzender des Vorstands: 1.340.000 € Mitglied des Vorstands: 700.000 €
Nebenleistungen	Dienstwagen, Sicherheitsleistungen, Versicherungsprämien
<b>Betriebliche Altersversorgung</b>	
Leistungsorientierte Zusagen (Guido Kerkhoff, Dr. Heinrich Hiesinger)	Ruhegeld in Höhe von 50 % der Festvergütung des Geschäftsjahres 2014/2015 – Für Guido Kerkhoff: Ruhegeldanspruch von 350.000 € p.a. – Für Dr. Heinrich Hiesinger: Ruhegeldanspruch von 670.000 € p.a. Witwengeld in Höhe von 60 % und Waisengeld in Höhe von je 20 % des jeweiligen Ruhegeldanspruchs, max. 100 %
Beitragsorientierte Zusagen (Oliver Burkhard, Dr. Donatus Kaufmann)	Bereitstellung von jährlichen Beiträgen in Höhe von 280.000 € (entspricht 40 % der Festvergütung des Geschäftsjahres 2014/2015) – Für Oliver Burkhard: Begrenzung des maximal erreichbaren Ruhegeldanspruchs auf 350.000 € p.a. (entspricht 50 % des Festgehalts des Geschäftsjahres 2014/2015) – Für Dr. Donatus Kaufmann: Altersversorgung wird grundsätzlich in Form eines Einmalkapitals ausbezahlt
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>	
Jährliche Tantieme (Short-Term Incentive; STI)	Zieltantieme bei einer Zielerreichung von 100 %: – Für den Vorstandsvorsitzenden: 1.250.000 € – Für die Mitglieder des Vorstands: 630.000 € – 680.000 € Höhe der Zielerreichung abhängig von: – Finanzielle Erfolgsziele des Unternehmens: EBIT, ROCE und FCF vor M&A – Ziele abgeleitet aus der Unternehmensplanung und jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt Bonus-Malus-Faktor in der Spannweite von +/- 20 %: – Nachhaltigkeitsmultiplikator: Indirekt Finanzielle Ziele aus den Bereichen Mitarbeiter, Innovationen, Umwelt und Einkauf – Diskretionärer Faktor: Beurteilung der Gesamtleistung des Vorstands Obergrenze: 200 % der Zieltantieme (Cap)
Möglichkeit einer Sondervergütung	Bei außergewöhnlichen Leistungen und Erfolgen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats und innerhalb des geltenden Gesamt-Caps
Long-Term Incentive (LTI)	Zuteilung virtueller Aktien des Unternehmens mit dreijährigem tkVA-Performance-Zeitraum: – Ausgangswert für den Vorstandsvorsitzenden: 2.000.000 € – Ausgangswert für die Mitglieder des Vorstands: 950.000 € – 1.050.000 € Die Anzahl der zu Beginn jeder Tranche zunächst vorläufig gewährten virtuellen Aktien berechnet sich durch Division des Ausgangswertes durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie während des 1. Quartals des Geschäftsjahres, in dem der tkVA-Performance-Zeitraum beginnt. Die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien nach Abschluss des Performance-Zeitraums ist abhängig vom durchschnittlich über den Performance-Zeitraum erreichten tkVA. Der erreichte Durchschnittskurs der thyssenkrupp Aktie während des 1. Quartals des Geschäftsjahres nach Ende des dreijährigen tkVA-Performance-Zeitraums bestimmt den finalen Wert der Auszahlung. Obergrenze: 250 % des Zielwertes (Cap)
<b>Sonstige Vergütungsregelungen</b>	
Gesamt-Cap	Höchstgrenze von 9.000.000 € für den Vorstandsvorsitzenden und je 4.500.000 € für die übrigen Mitglieder des Vorstands in Bezug auf die zugeflossene Gesamtvergütung inkl. des Versorgungsaufwands für die Altersversorgung pro Geschäftsjahr – DCGK-konform
Abfindungs-Cap	Abfindungszahlungen von maximal zwei Jahresvergütungen, Vergütung über Vertragsrestlaufzeit darf nicht überschritten werden – DCGK-konform
Abfindung bei Kontrollwechsel (Change of Control)	Abfindungszahlungen im Falle des Kontrollwechsels dürfen 100 % des Abfindungs-Caps nicht überschreiten – DCGK-konform
Clawback-Regelung	Herabsetzungsrecht des Aufsichtsrats bei Verschlechterung der Lage der Gesellschaft nach § 87 Abs. 2 AktG

## Struktur und Bestandteile des Vergütungssystems des Vorstands

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Erstere umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgungszusagen. Zur erfolgsabhängigen Vergütung zählen die Tantieme (Short-Term Incentive Plan; STI) sowie der Long-Term Incentive Plan (LTI). Die einzelnen Komponenten werden in den folgenden Abschnitten näher erläutert.

Die Zieldirektvergütung (Festvergütung + Tantieme + LTI) des Vorstands umfasst vorwiegend erfolgsabhängige Vergütungselemente. Rund 30 % der Zieldirektvergütung macht die Festvergütung aus, rund 28 % die Tantieme, und gut 42 % der Zieldirektvergütung entfallen auf den LTI. Das Verhältnis von langfristiger zu kurzfristiger erfolgsabhängiger Vergütung liegt bei rund 60 : 40. Somit entspricht die Vorstandsvergütung den DCGK-Empfehlungen, die vorsehen, die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten und die variablen Vergütungsbestandteile grundsätzlich mehrjährig zu bemessen.

## Die erfolgsunabhängige Vergütung

### Festvergütung

Die Festvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt. Seit der letzten Anpassung zum 1. Oktober 2014 beträgt sie für ein ordentliches Vorstandsmitglied 700.000 € und für den Vorstandsvorsitzenden 1.340.000 € pro Jahr.

### Nebenleistungen

Zusätzlich zur Festvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; dies sind im Wesentlichen ein Dienstwagen, Sicherheitsleistungen sowie Versicherungsprämien. Prinzipiell stehen diese allen Vorstandsmitgliedern gleichermaßen zu, die Höhe variiert je nach der persönlichen Situation.

### Altersversorgung

Altersversorgungen werden an frühere Vorstandsmitglieder gezahlt, die entweder das Ruhestandsalter erreicht haben oder dauerhaft arbeitsunfähig sind. Ein Übergangsgeld bei vorzeitiger Beendigung oder Nichtverlängerung des Anstellungsvertrags gewährt thyssenkrupp nicht.

Guido Kerkhoff und das im Berichtsjahr ausgeschiedene ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Heinrich Hiesinger haben einen Ruhegeldanspruch in Höhe von 50 % ihres jeweiligen Festgehalts im Geschäftsjahr 2014/2015. Für Oliver Burkhard und Dr. Donatus Kaufmann ergibt sich der Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung aus einer beitragsorientierten Regelung; dabei beträgt der jährliche Versorgungsbeitrag 40 % des jährlichen Festgehalts im Geschäftsjahr 2014/2015. Für Oliver Burkhard ist zusätzlich vereinbart, dass die erreichbare Höhe des Ruhegeldanspruchs auf 50 % des Festgehalts im Geschäftsjahr 2014/2015 begrenzt ist. Bei Dr. Donatus Kaufmann wird die Altersversorgung grundsätzlich in Form eines Einmalkapitals ausgezahlt.

Das Ruhestandsalter wird bei Vollendung des 60. Lebensjahres erreicht, sofern zu diesem Zeitpunkt kein Dienstverhältnis mit der Gesellschaft mehr besteht. Wenn der Vorstandsvertrag mit oder nach Vollendung des 60. Lebensjahres endet, kann die Altersleistung erst nach Beendigung des Vorstandsvertrags in Anspruch genommen werden. Laufende Ruhegeldzahlungen werden im Fall von Guido Kerkhoff und Dr. Heinrich Hiesinger jährlich gemäß der Entwicklung des Verbraucherpreisindex angepasst und im Fall von Oliver Burkhard um 1 % pro Jahr erhöht.

Die Hinterbliebenenversorgung sieht bei Guido Kerkhoff, Oliver Burkhard und Dr. Heinrich Hiesinger eine Zahlung von 60 % des Ruhegelds für den Partner und von 20 % für jedes unterhaltsberechtigende Kind vor; sie beträgt insgesamt maximal 100 % des regulären Ruhegeldanspruchs. Im Falle von Dr. Donatus Kaufmann erhalten Hinterbliebene den Stand der verzinsten Versorgungsbeiträge zum Zeitpunkt des Eintritts des Leistungsfalls.

Der Personalausschuss überprüft regelmäßig bei Neuverträgen und Vertragsverlängerungen das Versorgungsniveau der Vorstandsmitglieder und den daraus abgeleiteten jährlichen und langfristigen Versorgungsaufwand und schlägt dem Aufsichtsrat gegebenenfalls eine Anpassung der Zusagen vor. Dieses Vorgehen entspricht den Empfehlungen des DCGK.

### Die erfolgsabhängige Vergütung Tantieme (Short-Term-Incentive; STI)

Das erste erfolgsabhängige Vergütungselement ist die jährliche Tantieme. Ihre Höhe bemisst sich nach der Entwicklung dreier zentraler Kernsteuerungsgrößen des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) sowie der Free Cashflow vor M&A (FCF vor M&A) werden jeweils mit 40 % gewichtet, die Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) ist für die übrigen 20 % maßgeblich. Die Gesamtzielerreichung der drei finanziellen Erfolgsziele ergibt sich somit aus dem gewichteten Durchschnitt der drei Bemessungsgrundlagen.

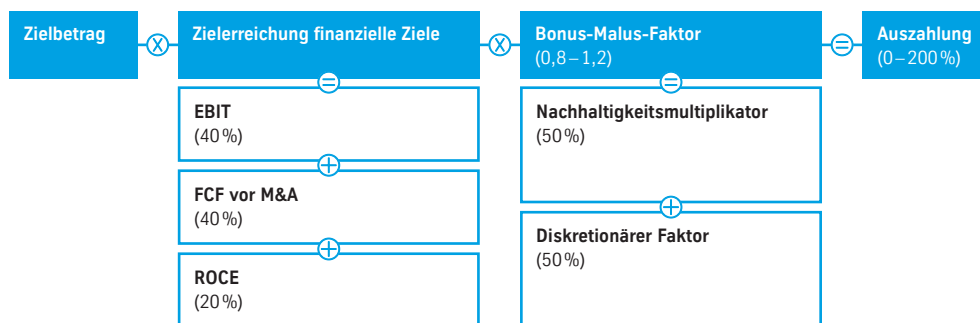
Um die Gesamtleistung der Vorstandsmitglieder stärker berücksichtigen zu können und neben den unmittelbaren finanziellen auch weitere nichtfinanzielle, strategisch bedeutsame Aspekte mit einzubeziehen, umfasst die Tantieme zusätzlich einen Bonus-Malus-Faktor, der mit der Gesamtzielerreichung der finanziellen Ziele multipliziert wird. Dieser Faktor besteht sowohl aus einem Nachhaltigkeitsmultiplikator als auch einem diskretionären Faktor, die jeweils gleich gewichtet sind. Der Nachhaltigkeitsmultiplikator basiert auf Indirekt Finanziellen Zielen aus den Bereichen Mitarbeiter, Innovationen, Umwelt und Einkauf. Der diskretionäre Faktor ermöglicht dem Aufsichtsrat, die Gesamtleistung des Vorstands zu bewerten. Der Bonus-Malus-Faktor reicht von 0,8 bis 1,2 und kann die finanzielle Zielerreichung somit nach oben und nach unten korrigieren; er ermöglicht auch eine individuelle Differenzierung. Die Zielerreichung hinsichtlich dieses Tantiemeanteils legt der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen fest. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Angemessenheitskriterien von § 87 AktG und des DCGK.

### Zielbeträge jährliche Tantieme für das Geschäftsjahr 2017 / 2018

Guido Kerkhoff	680.000 €
Oliver Burkhard	630.000 €
Dr. Donatus Kaufmann	630.000 €
Dr. Heinrich Hiesinger <sup>1)</sup>	955.480 €

<sup>1)</sup> Anteilige Vergütung bis 06.07.2018

### BERECHNUNG TANTIEME



Details zu den einzelnen Nachhaltigkeitszielen finden sich im Kapitel „Ziele“, Abschnitt „Nachhaltigkeit und Indirekt Finanzielle Ziele“.

Die Gesamtzielerreichung und die resultierende Auszahlung aus der Tantieme sind auf maximal 200% des Zielwertes begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindesttantieme, die Auszahlung kann daher auch komplett entfallen.

Die Zielwerte für die finanziellen Erfolgsziele werden aus der Unternehmensplanung abgeleitet; zusätzlich werden für alle drei genannten Erfolgsziele Schwellenwerte definiert, oberhalb bzw. unterhalb derer eine weitere Verbesserung bzw. Verschlechterung des erzielten Ergebnisses keine Auswirkung mehr auf die Höhe der Zielerreichung hat. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat die Ziel- und Schwellenwerte im Hinblick auf eine anspruchsvolle Zielsetzung auf Grundlage einer Vorbereitung durch den Personalausschuss.

### Long-Term Incentive (LTI)

Das zweite erfolgsabhängige Vergütungselement ist der LTI, der auf eine langfristige Anreizwirkung ausgerichtet ist. Bestimmende Faktoren sind hier die Wertgenerierung – gemessen an der Kernsteuerungsgröße thyssenkrupp Value Added (tkVA) – sowie die Entwicklung des Kurses der thyssenkrupp Aktie. Die Ausgestaltung des LTI und die dadurch bedingte Teilhabe der Vorstandsmitglieder an der Entwicklung des Aktienkurses bringen die Zielsetzung des Managements und die unmittelbaren Interessen der Aktionäre in Einklang. Der LTI basiert auf virtuellen Aktien und wird den Vorstandsmitgliedern in jährlichen Tranchen gewährt. Die Laufzeit der einzelnen Tranchen beginnt zum 1. Oktober eines jeden Jahres und erstreckt sich über insgesamt vier Geschäftsjahre (dreijähriger tkVA-Performance-Zeitraum und Aktienkursentwicklung im 1. Quartal des darauffolgenden Geschäftsjahres), sodass Anreize für die langfristige Unternehmensentwicklung geschaffen werden.

Zu Beginn jeder Tranche wird eine bestimmte Anzahl virtueller Aktien zunächst vorläufig gewährt. Diese Anzahl berechnet sich, indem der Ausgangswert (Zielbetrag) durch den durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie während des 1. Quartals des Geschäftsjahres, in dem der tkVA-Performance-Zeitraum beginnt, dividiert wird, wobei kaufmännisch auf ganze Stücke auf- oder abgerundet wird. Die vorläufig gewährte Anzahl virtueller Aktien kann somit von Jahr zu Jahr schwanken.

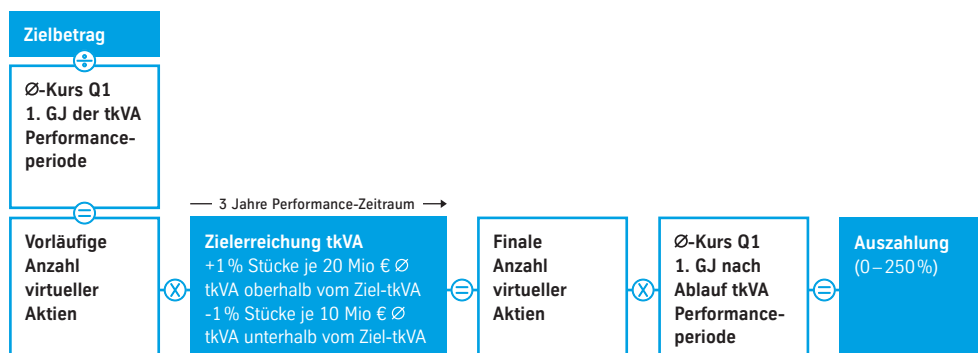
Die Anzahl virtueller Aktien, die den Vorstandsmitgliedern am Ende des dreijährigen tkVA-Performance-Zeitraums final zugeteilt wird, kann von der vorläufig gewährten Anzahl nach oben und unten abweichen. Als Bemessungsgrundlage für die finale Anzahl virtueller Aktien wird die Entwicklung des durchschnittlichen tkVA über den dreijährigen Performance-Zeitraum herangezogen.

### Ausgangswerte LTI für das Geschäftsjahr 2017/2018

Guido Kerkhoff	1.050.000 €
Oliver Burkhard	950.000 €
Dr. Donatus Kaufmann	950.000 €
Dr. Heinrich Hiesinger <sup>1)</sup>	1.528.767 €

<sup>1)</sup> Anteilige Vergütung bis 06.07.2018

## BERECHNUNG LONG-TERM-INCENTIVE (LTI)



Je 20 Mio €, die der im Durchschnitt tatsächlich erreichte tkVA über dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert liegt, erhöht sich die Anzahl der virtuellen Aktien um 1%. Je 10 Mio €, die der im Durchschnitt tatsächlich erreichte tkVA unter dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert liegt, verringert sich die Anzahl der virtuellen Aktien um 1%. Zwischenwerte werden linear interpoliert, und die sich ergebende Anzahl virtueller Aktien wird kaufmännisch auf ganze Stücke auf- oder abgerundet. Die Anzahl der virtuellen Aktien kann dabei bis auf null absinken, sodass keine Auszahlung erfolgt.

Um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen, wird die am Ende des Performance-Zeitraums erreichte finale Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Kurs der thyssenkrupp Aktie während des 1. Quartals des Geschäftsjahres, das auf den dreijährigen tkVA-Performance-Zeitraum unmittelbar folgt, multipliziert. Der so errechnete Auszahlungsbetrag ist auf 250% des Zielwertes begrenzt.

Der Aufsichtsrat beschließt auch bei der jährlichen Neuauflage des LTI zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres – auf Grundlage einer Vorbereitung durch den Personalausschuss – die Ziel- und Schwellenwerte für die jeweils neue Tranche im Hinblick auf eine anspruchsvolle Zielsetzung. Der Zielwert für die LTI-Tranche, die den Vorständen im Januar 2018 gewährt wurde, bezieht sich auf den tkVA-Performance-Zeitraum 2017/2018 bis einschließlich 2019/2020. Dabei hat der Aufsichtsrat einen durchschnittlichen tkVA von null als Zielwert festgelegt. Ein tkVA von null bedeutet, dass die Kosten für das gebundene Kapital durch das erzielte EBIT erwirtschaftet und zugleich ein ausreichend hoher Jahresüberschuss erzielt wird.

### Höchstgrenzen der Vergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand sieht entsprechend der Empfehlung des DCGK betragsmäßige Höchstgrenzen sowohl für die Gesamtvergütung als auch für die einzelnen Bestandteile der Vorstandsvergütung vor. Zusätzlich zu den Höchstgrenzen, die für die variablen Vergütungselemente gelten, hat das Unternehmen daher folgende Höchstgrenzen für die pro Geschäftsjahr zugeflossene Gesamtvergütung – inklusive Festvergütung, Nebenleistungen, erfolgsabhängiger Vergütung (Tantieme und LTI), Altersversorgungsaufwendungen sowie etwaiger Sondervergütungen – der Vorstandsmitglieder festgelegt: Für den Vorstandsvorsitzenden beläuft sich diese auf 9 Mio € pro Geschäftsjahr, für die übrigen Vorstandsmitglieder auf je 4,5 Mio € pro Geschäftsjahr.

Details zum tkVA finden sich im Kapitel „Unternehmenssteuerung“.

Gemäß der Empfehlung des DCGK hat thyssenkrupp Höchstgrenzen für die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder festgelegt.

Die Vergütungshöchstgrenzen gehen allen anderen für die Höhe der Vergütung vereinbarten Regelungen vor. Bei zukünftigen Überprüfungen der Höhe der Vorstandsvergütung durch den Aufsichtsrat werden auch die Höchstgrenzen (Einzel-Caps und Gesamt-Cap) entsprechend überprüft.

## Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

### Abfindungen

Für die Vorstandsmitglieder sind dienstvertragliche Abfindungsregelungen vereinbart, die den Empfehlungen des DCGK entsprechen. Es ist vorgesehen, dass Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

### Change of Control

Im Falle eines Unternehmenskontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten ab dem Kontrollwechsel mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ihr Amt als Mitglied des Vorstands aus wichtigem Grund niederzulegen und den Vorstands-Dienstvertrag zu kündigen (Sonderkündigungsrecht).

Die dienstvertraglichen Abfindungsregelungen entsprechen den Empfehlungen des DCGK und gelten auch im Fall eines Kontrollwechsels.

Die bei Ausübung des Sonderkündigungsrechts geltenden Abfindungsregelungen sehen vor, dass Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines Kontrollwechsels zwei Jahresvergütungen, jedoch beschränkt auf Festgehalt und Tantieme, nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Das Sonderkündigungsrecht und der Anspruch auf Abfindung bestehen nicht, wenn es sich um einen Kontrollwechsel durch die Alfred Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung handelt.

## Kredite, Vorschüsse, Leistungen Dritter

Wie in den vergangenen Geschäftsjahren wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2017/2018 weder Kredite oder Vorschüsse gewährt, noch ist thyssenkrupp zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen. Auch ist thyssenkrupp nicht bekannt, dass ein Vorstandsmitglied im Berichtsjahr Zusagen von Dritten mit Bezug auf die Vorstandstätigkeit erhalten hätte.

## Tatsächliche erfolgsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2017/2018

### Tantieme 2017/2018

Die für das Geschäftsjahr 2017/2018 festgelegten Zielerreichungen und die sich daraus ergebenden Tantiemebeträge leiten sich wie folgt her:

#### HERLEITUNG TANTIEMEBETRÄGE 2017 / 2018

Name	Zielwert	Unternehmenszielerreichung	Bonus-Malus-Faktor	Tantieme <sup>1</sup> 2017/2018
Guido Kerkhoff	680.000 €	64,6 %	1,1	484.000 €
Oliver Burkhard	630.000 €	64,6 %	1,1	448.000 €
Dr. Donatus Kaufmann	630.000 €	64,6 %	1,1	448.000 €
Dr. Heinrich Hiesinger <sup>2</sup>	955.480 €	64,6 %	0,9	556.000 €



<sup>1)</sup> Aufgerundet auf volle Tsd €

<sup>2)</sup> Anteilige Vergütung bis 06.07.2018

## LTI 2014/2015

Die im Geschäftsjahr 2017/2018 fällige 5. Tranche des LTI wurde für das Geschäftsjahr 2014/2015 begeben und ist die erste Tranche, bei welcher der durchschnittliche tkVA während des Performance-Zeitraums mit einem festgelegten Zielwert verglichen wird. Der zugehörige Auszahlungsbetrag leitet sich wie folgt her:

### HERLEITUNG DER LTI-AUSZAHLUNG FÜR DIE TRANCHE 2014 / 2015<sup>1</sup>

Performance-Ziele	thyssenkrupp Value Added (tkVA) Kursentwicklung der thyssenkrupp Aktie	
tkVA Performance-Zeitraum	2014/2015 – 2016/2017	
Relevanter Aktienkurs	Ø Aktienkurs Q1 GJ 2017/2018 ggü. Ø Aktienkurs Q1 GJ 2014/2015	
Verknüpfung	Multiplikativ	
Mögliche Zielerreichung	0–250 %	
Vorläufig gewährte Anzahl virtueller Aktien	Ausgangswert: 950.000 €	 47.835 virtuelle Aktien <sup>2</sup>
	Ø Aktienkurs Q1 GJ 2014/2015: 19,86 €	
Zielerreichung tkVA	Tatsächlich im Durchschnitt erreichter tkVA liegt 378,3 Mio € unter dem Ziel-tkVA führt zu einer Verringerung der Anzahl zugeteilter virtueller Aktien um 37,83 %	
Endgültig gewährte Anzahl virtueller Aktien	(100 % – 37,83 %) x 47.835 virtuelle Aktien = 29.739 virtuelle Aktien <sup>2</sup>	
<b>Auszahlung</b>	29.739 virtuelle Aktien	 689.945 €
	Ø Aktienkurs Q1 GJ 2017/2018: 23,20 €	

<sup>1)</sup> Am Beispiel eines ordentlichen Vorstandsmitglieds

<sup>2)</sup> Kaufmännische Rundung auf ganze Stücke

Aufgrund des erreichten tkVA und der Aktienkursentwicklung wurden an Guido Kerkhoff, Oliver Burkhard und Dr. Donatus Kaufmann jeweils 689.945€ ausbezahlt. Das im Berichtsjahr ausgeschiedene ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Heinrich Hiesinger erhielt eine Auszahlung in Höhe von 1.307.250€.

## Gesamtvergütung des Vorstands nach HGB

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung des Vorstands nach den Vorschriften des HGB. Diese entspricht den unten gezeigten Zuwendungen nach DCGK-Tabelle 1, mit dem Unterschied, dass für die Tantiemen die Auszahlungsbeträge gemäß DCGK-Tabelle 2 (Zufluss) berücksichtigt werden. Der Versorgungsaufwand wird gemäß HGB nicht einbezogen.

### VERGÜTUNG DES VORSTANDS 2017 / 2018 NACH HGB

	Guido Kerkhoff		Oliver Burkhard		Dr. Donatus Kaufmann		Dr. Heinrich Hiesinger	
	Vorsitzender des Vorstands seit 13.07.2018		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2014		Vorsitzender des Vorstands bis 06.07.2018	
	2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018
Vergütung des Vorstands nach HGB in Tsd €	2.498	2.326	2.328	2.198	2.348	2.198	4.709	3.323



Die Gesamtbezüge der im jeweiligen Geschäftsjahr aktiven Vorstandsmitglieder nach HGB für die Tätigkeit im Berichtsjahr betragen 10,0 Mio €. Der entsprechende Vorjahreswert lag bei 11,9 Mio €.

### Gewährte und zugeflossene Vergütung des Vorstands gemäß DCGK

Die beiden nachfolgenden Übersichten zeigen die Gesamtvergütung des Vorstands entsprechend den Empfehlungen der Ziffer 4.2.5 Absatz 3 des DCGK in Form der dort enthaltenen Mustertabellen:

- Die DCGK-Tabelle 1 umfasst die für das Geschäftsjahr 2017/2018 gewährten, d.h. bei 100%-Zielerreichung zugesagten individuellen Vergütungen sowie die Minimal- und Maximalwerte für die einzelnen Vorstandsmitglieder.
- Die DCGK-Tabelle 2 zeigt die tatsächlich für das Geschäftsjahr 2017/2018 zugeflossenen, d.h. die tatsächlich ausgezahlten Vergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder.

#### DCGK-TABELLE 1: VERGÜTUNG DES VORSTANDS 2017 / 2018 (ZUWENDUNG)

	Guido Kerkhoff				Oliver Burkhard				Dr. Donatus Kaufmann				Dr. Heinrich Hiesinger				
	Vorsitzender des Vorstands seit 13.07.2018				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013				Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2014				Vorsitzender des Vorstands bis 06.07.2018				
	2016/ 2017 / Aus- gangs- wert	2017 / 2018 / Aus- gangs- wert	2017 / 2018 / Mini- mum	2017 / 2018 / Maxi- mum <sup>1)</sup>	2016/ 2017 / Aus- gangs- wert	2017 / 2018 / Aus- gangs- wert	2017 / 2018 / Mini- mum	2017 / 2018 / Maxi- mum <sup>1)</sup>	2016/ 2017 / Aus- gangs- wert	2017 / 2018 / Aus- gangs- wert	2017 / 2018 / Mini- mum	2017 / 2018 / Maxi- mum <sup>1)</sup>	2016/ 2017 / Aus- gangs- wert	2017 / 2018 / Aus- gangs- wert	2017 / 2018 / Mini- mum	2017 / 2018 / Maxi- mum <sup>1)</sup>	
alle Werte in Tsd €																	
Festvergütung	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	700	1.340	1.027	1.027	1.027	
Nebenleistungen	51	44	44	44	34	57	57	57	54	57	57	57	83	142	142	142	
<b>Summe</b>	<b>751</b>	<b>744</b>	<b>744</b>	<b>744</b>	<b>734</b>	<b>757</b>	<b>757</b>	<b>757</b>	<b>754</b>	<b>757</b>	<b>757</b>	<b>757</b>	<b>1.423</b>	<b>1.169</b>	<b>1.169</b>	<b>1.169</b>	
Einjährige variable Vergütung	Tantieme (bar)	680	680	–	1.360	630	630	–	1.260	630	630	–	1.260	1.250	955	–	1.911
Mehrfährige variable Vergütung	8. Tranche LTI 2017/2018 – 2020/2021	–	1.098	–	2.625	–	993	–	2.375	–	993	–	2.375	–	1.598	–	3.822
	7. Tranche LTI 2016/2017 – 2019/2020	1.122	–	–	–	1.015	–	–	–	1.015	–	–	–	2.137	–	–	–
<b>Summe</b>		<b>2.553</b>	<b>2.522</b>	<b>744</b>	<b>4.729</b>	<b>2.379</b>	<b>2.380</b>	<b>757</b>	<b>4.392</b>	<b>2.399</b>	<b>2.380</b>	<b>757</b>	<b>4.392</b>	<b>4.810</b>	<b>3.722</b>	<b>1.169</b>	<b>6.902</b>
Versorgungsaufwand nach IFRS <sup>2)</sup>		716	610	610	610	1.198	924	924	924	291	280	280	280	2.254	1.543	1.543	1.543
<b>Summe</b>		<b>3.269</b>	<b>3.132</b>	<b>1.354</b>	<b>5.339</b>	<b>3.577</b>	<b>3.304</b>	<b>1.681</b>	<b>5.316</b>	<b>2.690</b>	<b>2.660</b>	<b>1.037</b>	<b>4.672</b>	<b>7.064</b>	<b>5.265</b>	<b>2.712</b>	<b>8.445</b>

<sup>1)</sup> Zusätzlich zu den in der Spalte „Maximum“ angegebenen Einzelcaps ist die jährliche Gesamtvergütung summarisch auf 9,0 Mio € für den Vorstandsvorsitzenden und 4,5 Mio € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder begrenzt.

<sup>2)</sup> Zur Anwendung der Vergütungshöchstgrenzen und um eine bessere Vergleichbarkeit zwischen endgehaltsbezogenen und der beitragsorientierten Altersversorgungszusagen sowie zu den Vorjahresangaben zu gewährleisten, ist der für Guido Kerkhoff und Dr. Heinrich Hiesinger ausgewiesene Versorgungsaufwand nach IFRS zeitanteilig für die im Geschäftsjahr erbrachte Vorstandstätigkeit abgegrenzt. Zur Berücksichtigung der Unverfallbarkeit der vertraglichen Ansprüche aus den Versorgungszusagen der Vorstandsmitglieder sind in der Vergangenheit für Guido Kerkhoff und Dr. Heinrich Hiesinger weitere Beträge zurückgestellt worden. Unter deren Berücksichtigung und ohne zeitanteilige Abgrenzung belaufen sich die Dienstzeitaufwendungen auf die in der untenstehenden Tabelle „Betriebliche Altersversorgung des Vorstands 2017/2018“ ausgewiesenen Beträge.

## DCGK-TABELLE 2: VERGÜTUNG DES VORSTANDS 2017 / 2018 (ZUFLUSS)

		Guido Kerkhoff		Oliver Burkhard		Dr. Donatus Kaufmann		Dr. Heinrich Hiesinger	
		Vorsitzender des Vorstands seit 13.07.2018		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2014		Vorsitzender des Vorstands bis 06.07.2018	
alle Werte in Tsd €		2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018
Festvergütung		700	700	700	700	700	700	1.340	1.027
Nebenleistungen		51	44	34	57	54	57	83	142
<b>Summe</b>		<b>751</b>	<b>744</b>	<b>734</b>	<b>757</b>	<b>754</b>	<b>757</b>	<b>1.423</b>	<b>1.169</b>
Einjährige variable Vergütung	Tantieme (bar)	625	484	579	448	579	448	1.149	556
	Tantieme in Wertrechten 2013 / 2014 – 2016 / 2017	321	–	321	–	214	–	642	–
	Bonus in Wertrechten 2013 / 2014 – 2016 / 2017	269	–	269	–	179	–	538	–
Mehrfürige variable Vergütung	5. Tranche LTI 2014 / 2015 – 2017 / 2018	–	690	–	690	–	690	–	1.307
	4. Tranche LTI 2013 / 2014 – 2016 / 2017	1.120	–	1.120	–	746	–	2.239	–
<b>Summe</b>		<b>3.086</b>	<b>1.918</b>	<b>3.023</b>	<b>1.895</b>	<b>2.472</b>	<b>1.895</b>	<b>5.991</b>	<b>3.032</b>
Versorgungsaufwand nach IFRS <sup>1)</sup>		716	610	1.198	924	291	280	2.254	1.543
<b>Summe</b>		<b>3.802</b>	<b>2.528</b>	<b>4.221</b>	<b>2.819</b>	<b>2.763</b>	<b>2.175</b>	<b>8.245</b>	<b>4.575</b>

<sup>1)</sup> Vgl. Fußnote 2 zur DCGK-Tabelle 1.

## Aktienbasierte Vergütung des Vorstands 2017/2018

Im Januar 2018 wurden den Vorstandsmitgliedern neue virtuelle Aktien aus der 8. Tranche des LTI gewährt. Insgesamt verfügen die Vorstandsmitglieder nun aus der 6. bis 8. Tranche des LTI über insgesamt 687.658 gewährte, aber noch nicht auszahlungsreife virtuelle Aktien.

## AKTIENBASIERTE VERGÜTUNG DES VORSTANDS 2017 / 2018

(Anzahl der gewährten Wertrechte in Stück und Aufwand aus aktienbasierter Vergütung im Geschäftsjahr)

		Guido Kerkhoff		Oliver Burkhard		Dr. Donatus Kaufmann		Dr. Heinrich Hiesinger	
		Vorsitzender des Vorstands seit 13.07.2018		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2014		Vorsitzender des Vorstands bis 06.07.2018	
		2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018
Anzahl der gewährten Wertrechte in Stück	LTI 2017 / 2018 – 2020 / 2021	–	45.259	–	40.948	–	40.948	–	65.895
	LTI 2016 / 2017 – 2019 / 2020	47.901	–	43.339	–	43.339	–	91.241	–
Aufwand aus aktienbasierter Vergütung im Geschäftsjahr in Tsd €		1.304	748	1.187	656	1.138	656	2.495	860

**BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG DES VORSTANDS 2017 / 2018**

alle Werte in Tsd €		Guido Kerkhoff <sup>1)</sup>		Oliver Burkhard		Dr. Donatus Kaufmann		Dr. Heinrich Hiesinger <sup>1)</sup>	
		Vorsitzender des Vorstands seit 13.07.2018		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2013		Ordentliches Vorstandsmitglied seit 01.02.2014		Vorsitzender des Vorstands bis 06.07.2018	
		2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018
Beträge nach IFRS	Versorgungsaufwand	3	2	1.198	924	291	280	5	4
	Barwert der Verpflichtung	9.466	9.762	5.753	7.379	1.094	1.411	19.380	19.656
Beträge nach HGB	Versorgungsaufwand	1	1	513	547	256	262	3	3
	Barwert der Verpflichtung	5.848	6.495	3.367	4.657	1.003	1.327	13.762	14.756

<sup>1)</sup>Zur Anwendung der Vergütungshöchstgrenzen und um eine bessere Vergleichbarkeit zwischen endgehaltsbezogenen und beitragsorientierten Altersversorgungszusagen sowie zu den Vorjahresangaben zu gewährleisten, ist der für Guido Kerkhoff und Dr. Heinrich Hiesinger ausgewiesene Versorgungsaufwand nach IFRS in den DCGK-Tabellen 1 und 2 zeitanteilig für die im Geschäftsjahr erbrachte Vorstandstätigkeit abgegrenzt. Bei dieser Betrachtungsweise betragen die Dienstzeitaufwendungen für Guido Kerkhoff 610 Tsd € (IFRS)/ 384 Tsd € (HGB) (Vorjahr: 716 Tsd € (IFRS)/ 348 Tsd € (HGB)) und für Dr. Heinrich Hiesinger 1.543 Tsd € (IFRS)/ 1.114 Tsd € (HGB) (Vorjahr: 2.254 Tsd € (IFRS)/ 1.349 Tsd € (HGB)). Die Barwerte der Verpflichtungen zum 30.09.2018 betragen dann für Guido Kerkhoff 4.681 Tsd € (IFRS)/ 3.106 Tsd € (HGB) (Vorjahr: 3.970 Tsd € (IFRS)/ 2.459 Tsd € (HGB)) und für Dr. Heinrich Hiesinger 16.401 Tsd € (IFRS)/ 12.213 Tsd € (HGB) (Vorjahr: 14.267 Tsd € (IFRS)/ 10.134 Tsd € (HGB)).

**Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Zum 6. Juli 2018 wurde das Mandat von Dr. Heinrich Hiesinger als Vorsitzender und Mitglied des Vorstands der thyssenkrupp AG einvernehmlich beendet. Aufgrund des noch bis Ende September 2020 laufenden Anstellungsvertrags erhielt Dr. Heinrich Hiesinger eine Abfindung in Höhe von 4.555.250 €. Bei der Vereinbarung des Abfindungsbetrags wurde – wie im Dienstvertrag vorgesehen – eine Obergrenze in Höhe von zwei Jahresvergütungen (Festgehalt und Tantieme) zugrunde gelegt. Die Abfindung liegt damit im Rahmen dessen, was der DCGK empfiehlt. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2017/2018 (Festvergütung, Nebenleistungen, Tantieme und 8. Tranche LTI) erhält Dr. Heinrich Hiesinger zeitanteilig. Die in den vergangenen Jahren gewährten Wertrechte (virtuelle Aktien) der LTI-Tranchen 6 und 7 bestehen entsprechend den Anregungen des DCGK sowie der dienstvertraglichen Regelungen ungekürzt weiter und werden zum regulären Planende abgerechnet. Die Anwartschaft auf Altersversorgung ist unverfallbar und kann ab dem 1. Oktober 2020 ungekürzt in Anspruch genommen werden.

Keinem der Vorstandsmitglieder wurden weitere als die genannten Leistungen für den Fall zugesagt, dass es seine Tätigkeit beendet.

**Bezüge der ehemaligen Vorstandsmitglieder**

Die Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich für das Geschäftsjahr 2017/2018 auf 19,0 Mio € (Vorjahr: 14,5 Mio €). Für Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen sind nach IFRS 279,8 Mio € (Vorjahr: 270,1 Mio €) bzw. nach HGB 223,1 Mio € (Vorjahr: 208,2 Mio €) zurückgestellt.

## Angepasste Vergütung für Guido Kerkhoff und Oliver Burkhard ab dem Geschäftsjahr 2018/2019

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 30. September 2018 die Vorstandsbestellungen von Guido Kerkhoff und Oliver Burkhard vorzeitig für weitere fünf Jahre bis zum 30. September 2023 verlängert und dabei Guido Kerkhoff dauerhaft als Vorstandsvorsitzenden bestätigt. Im Zuge dieser Wiederbestellungen wurden folgende Anpassungen bei der Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2018/2019 beschlossen:

- Guido Kerkhoff erhält ab dem 1. Oktober 2018 eine Festvergütung von 1.340.000€ pro Jahr, eine jährliche Zieltantieme von 1.250.000€ und einen LTI-Ausgangswert von 2.000.000€ je Tranche. Die bisherige Altersversorgungszusage wurde zum 30. September 2018 beendet, wobei die bis dahin erworbene Rentenanswartschaft bestehen bleibt. Ab Beginn der neuen Bestellperiode erhält Guido Kerkhoff eine beitragsorientierte Kapitalzusage mit einem jährlichen Versorgungsbeitrag in Höhe von 350.000€; diese Altersversorgung wird grundsätzlich in Form eines Einmalkapitals ausbezahlt.
- Oliver Burkhard erhält ab dem 1. Oktober 2018 eine jährliche Zieltantieme von 680.000€ und einen LTI-Ausgangswert von 1.050.000€ je Tranche. Die bisherige Festvergütung von 700.000€ pro Jahr und die bestehende Altersversorgungszusage bleiben unverändert.
- Neu eingeführt wird eine Vorgabe zum Aktienbesitz (sog. Share Ownership Guidelines): Guido Kerkhoff und Oliver Burkhard verpflichten sich grundsätzlich, innerhalb des Beststellungszeitraums für ein Jahresfestgehalt (Guido Kerkhoff) beziehungsweise ein halbes Jahresfestgehalt (Oliver Burkhard) thyssenkrupp Aktien zu erwerben und diese für einen bestimmten, vom Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festzulegenden Zeitraum während der Dauer des Dienstverhältnisses zu halten.

## Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung geregelt. Neben der Erstattung ihrer Auslagen und einem Sitzungsgeld von 500€ erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine jährliche Grundvergütung in Höhe von 50.000€.

Für den Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt die jährliche Vergütung 200.000€ und für seinen Stellvertreter 150.000€. Damit ist auch die Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten. Die übrigen Aufsichtsratsmitglieder erhalten für den Vorsitz bzw. die Tätigkeit in bestimmten Ausschüssen Zuschläge, die ebenfalls in § 14 der Satzung festgelegt sind. Aufsichtsratsmitglieder, die nur einen Teil des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Für das Berichtsjahr erhalten die Aufsichtsratsmitglieder einschließlich des Sitzungsgeldes eine Vergütung von insgesamt 1,74 Mio € (Vorjahr: 1,68 Mio €). Darin enthalten sind Vergütungen von Aufsichtsratsmitgliedern für Aufsichtsratsmandate bei Konzerngesellschaften in Höhe von 60.965€ (Vorjahr: 55.618€). Die gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Die nachfolgende Tabelle listet die auf die einzelnen Mitglieder entfallende Vergütung auf:

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS 2017 / 2018

alle Werte in €	Feste Vergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Vergütung aus konzerninternen Mandaten		Gesamtvergütung	
	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018	2016 / 2017	2017 / 2018
Prof. Dr. Bernhard Pellens (Vorsitzender ab 30.09.2018)	50.000	62.500	52.500	49.167	7.500	14.500	-	-	110.000	126.167
Prof. Dr. Ulrich Lehner (Vorsitzender) (bis 31.07.2018)	200.000	166.667	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	12.000	15.000	-	-	212.000	181.667
Markus Grolms (stellv. Vorsitzender)	150.000	150.000	- <sup>1)</sup>	- <sup>1)</sup>	11.000	17.500	-	-	161.000	167.500
Prof. Dr. Dr. h. c. Ursula Gather (ab 19.01.2018)	-	37.500	-	14.167	-	7.000	-	-	-	58.667
Achim Hass	33.333	50.000	-	-	1.500	4.500	12.613	21.550	47.446	76.050
Dr. Ingrid Hengster	50.000	50.000	-	-	2.500	5.000	-	-	52.500	55.000
Susanne Herberger	50.000	50.000	12.500	12.500	5.000	7.000	16.000	16.000	83.500	85.500
Tanja Jacquemin	50.000	50.000	20.000	20.000	4.500	6.000	-	-	74.500	76.000
Prof. Dr. Hans-Peter Keitel	50.000	50.000	50.000	50.000	7.500	16.000	-	-	107.500	116.000
Ernst-August Kiel (bis 31.01.2017)	16.667	-	-	-	1.000	-	5.305	-	22.972	-
Dr. Norbert Kluge	50.000	50.000	-	-	2.500	5.000	-	-	52.500	55.000
Tekin Nasikkol	50.000	50.000	-	-	2.500	5.000	-	1.315	52.500	56.315
Dr. Ralf Nentwig (bis 19.01.2018)	50.000	16.667	32.500	10.833	7.000	3.000	-	-	89.500	30.500
René Obermann (bis 31.08.2018)	50.000	45.833	-	-	2.500	3.500	-	-	52.500	49.333
Peter Remmler	50.000	50.000	12.500	12.500	5.000	7.500	16.250	16.500	83.750	86.500
Carola v. Schmettow	50.000	50.000	-	6.250	2.500	9.000	-	-	52.500	65.250
Wilhelm Segerath (bis 30.09.2018)	50.000	50.000	57.500	57.500	11.000	17.500	-	-	118.500	125.000
Carsten Spohr	50.000	50.000	-	-	2.500	3.000	-	-	52.500	53.000
Dr. Lothar Steinebach	50.000	50.000	25.000	23.125	5.500	8.000	-	-	80.500	81.125
Jens Tischendorf	50.000	50.000	12.500	16.250	4.000	9.500	-	-	66.500	75.750
Friedrich Weber	50.000	50.000	-	-	2.500	5.000	5.450	5.600	57.950	60.600
Isolde Würz	50.000	50.000	-	-	2.500	5.000	-	-	52.500	55.000
<b>Insgesamt</b>	<b>1.250.000</b>	<b>1.229.167</b>	<b>275.000</b>	<b>272.292</b>	<b>102.500</b>	<b>173.500</b>	<b>55.618</b>	<b>60.965</b>	<b>1.683.118</b>	<b>1.735.923</b>

<sup>1)</sup> Gemäß § 14 Abs. 3 der Satzung durch die feste Vergütung abgegolten

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden wie in den Vorjahren weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.