

**VERGÜTUNGSBERICHT <sup>1)</sup>** In unserem Vergütungsbericht fassen wir die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung unseres Vorstands maßgeblich sind und erläutern die Struktur und Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Darüber hinaus enthält dieser Bericht Angaben zu Leistungen, die unseren Vorständen für den Fall der Beendigung ihrer Tätigkeit bzw. den Fall des Eintritts in den Ruhestand zugesagt worden sind. Er entspricht den Regelungen des Handelsgesetzes in der durch das Vorstandsvergütungs-Offenlegungsgesetz (VorstOG) geänderten Fassung und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

**VERGÜTUNG BESTEHT AUS DREI KOMPONENTEN** Im Geschäftsjahr 2007 betrug die Gesamtvergütung der Mitglieder unseres Vorstands 11,127 Mio. €. Entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex umfasst sie fixe und variable Bestandteile. Letztere haben Risikocharakter und weisen zugleich langfristige Anreizwirkung auf. Die Vergütung setzt sich zusammen aus (1) einer erfolgsunabhängigen Komponente, (2) einer erfolgsbezogenen Komponente sowie (3) einer aktienbasierten Komponente. Die einzelnen Komponenten sind wie folgt ausgestaltet:

⇒ Die erfolgsunabhängige Komponente besteht aus dem Jahresfestgehalt und Nebenleistungen. Das Jahresfestgehalt, das monatlich ausgezahlt wird, wird in regelmäßigen Abständen auf Marktüblichkeit und Angemessenheit sowie unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens überprüft. Die Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus der Nutzung des Dienstwagens, der Übernahme von Versicherungsprämien sowie, in Ausnahmefällen, einem Steuerausgleich aufgrund unterschiedlicher Besteuerungsregeln in Deutschland und den USA. Eine zusätzliche Vergütung für von unseren Vorstandsmitgliedern gehaltene Konzernmandate erfolgt nicht.

⇒ Die erfolgsbezogene Komponente, die den größten Anteil an der Gesamtvergütung unseres Vorstands ausmacht, besteht aus einem Performance Bonus sowie einem aufgrund des Long-Term Incentive Plans (LTIP) gewährten Bonus. Beide Bonussysteme sind so strukturiert, dass sie für unsere Vorstandsmitglieder einen deutlichen Anreiz für das Erreichen der vorgegebenen Ziele darstellen und somit eine nachhaltig wertorientierte Unternehmensführung unterstützen.

-- Die Höhe des Performance Bonus orientiert sich unter Bezugnahme auf das Jahresfestgehalt an der individuellen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie am Erfolg des Unternehmens im Hinblick auf die Gewinnentwicklung unter Berücksichtigung des Budgets. Der Performance Bonus wird nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres nach Feststellung der Zielerreichung ausgezahlt.

-- Die Höhe des Bonus gemäß dem Long-Term Incentive Plan 2006/2008 (LTIP-Bonus 2006/2008) hängt vom Erreichen bestimmter kumulierter Ergebnissteigerungen auf Basis des Gewinns vor Steuern (Income before taxes – IBT) während des Drei-Jahres-Zeitraums von 2006 bis 2008 ab. Die Auszahlung erfolgt bei Erreichen der Ziele nach der Billigung des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2008.

⇒ Die aktienbasierte Komponente besteht aus der aus dem Aktienoptionsprogramm (Management Share Option Plan – MSOP) resultierenden Vergütung. Die Bezugsrechte, die an unsere Vorstandsmitglieder in jährlichen Tranchen in den Jahren 1999 bis 2002 ausgegeben wurden, können nach einer Wartezeit von jeweils zwei Jahren innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren ausgeübt werden. Voraussetzung ist, dass mindestens eines der zwei Erfolgsziele – absolute Performance-Hürde und relative Performance-Hürde – erreicht wurde. ▢ siehe Erläuterung 32, S. 189 Die Aktien werden mit einem Preisabschlag auf den aktuellen Börsenwert ausgegeben, der abhängig von der Zielerreichung ist. Nachträgliche Änderungen sind entsprechend unserer Planbedingungen nicht möglich. Ein neues Aktienoptionsprogramm hat unsere Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2007 nicht beschlossen und auch für die Hauptversammlung im Mai 2008 ist eine entsprechende Beschlussfassung nicht geplant.