

Zum Tagesordnungspunkt 8: Übersicht über die wesentlichen Änderungen im Vergütungssystem ab 2018

Das von der Hauptversammlung 2017 gebilligte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde im Wesentlichen wie folgt den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 07. Februar 2017 angepasst:

- Vorstandsverträge werden regelmäßig vor Abschluss oder Verlängerung nicht nur einem Benchmark, sondern auch einem Abgleich mit Best Practices der Corporate Governance unterzogen.
- Die neuen Vorstandsverträge enthalten nunmehr eine Rückforderungsklausel (sog. „Claw-Back“-Klausel) und sehen für den Fall einer möglichen außerordentlichen Kündigung einen Verfall der erfolgsabhängigen Vergütung (Bonus und Share Performance Awards) für das Jahr vor, in der die Kündigung erfolgte.
- Zusätzlich zur monetären Obergrenze für die Gesamtvergütung und der seit der Hauptversammlung 2017 begebenen Share Performance Awards wurde eine monetäre Obergrenze für die Zielboni des Vorstands festgelegt.
- Die Transparenz im Vergütungsbericht wurde deutlich erhöht, insbesondere im Hinblick auf die Zielsetzung und Zielerreichung für die variable Vergütung.

Hamburg, im Mai 2019

Evotec SE

Der Vorstand



Vergütungs- bericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Struktur und die Höhe der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung des Unternehmens, welche den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (der „Kodex“) Rechnung tragen. Dieser Bericht gilt zugleich als Teil des Konzernabschlusses und des Corporate Governance-Berichts.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die jährliche Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt und enthält erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Bestandteile.

Die Vergütung des Vorstands erfolgt grundsätzlich leistungsorientiert mit Blick auf das nachhaltige Unternehmenswachstum von Evotec. Die Kriterien, die der Bestimmung der Vergütungshöhe zugrunde liegen, umfassen die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, den Erfolg und die Aussichten von Evotec sowie die entsprechende Vergütung bei Evotecs Vergleichsunternehmen und die Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vergütung des Vorstands zur Vergütung des engeren Führungskreises sowie des gesamten Personals. Dabei wird insbesondere der zeitlichen Gehaltsentwicklung Rechnung getragen.

Gemäß Abschnitt 4.2.3 des Kodex gilt sowohl für die Gesamtvergütung als auch für die einzelnen Bestandteile der Vergütung eine monetäre Obergrenze. Davon abweichend sehen die durch die Hauptversammlungen 2012 und 2015 genehmigten Share Performance Plans eine Obergrenze bei der Anzahl der zu vergebenden, aktienbasierten Awards (Share Performance Awards, „SPA“) vor. Der monetäre Wert der zugeteilten Aktien wird vom Aktienkurs nach Ablauf der Sperrfrist bestimmt. Bei dem Share Performance Plan 2017 ist eine monetäre Obergrenze von höchstens 350% des Vertragswerts der SPAs festgelegt, die somit in allen Aspekten dem Kodex entspricht.

Regelmäßig und spätestens vor der Verlängerung eines Vorstandsvertrags erfolgt ein Vergleich mit Biotechnologieunternehmen und anderen Unternehmen des TecDAX-Index. Ein Vergleich umfasst monetäre Aspekte sowie aktuelle Best Practices der Corporate Governance. Auf dieser Grundlage und im Hinblick auf die Aufgaben der Vorstandsmitglieder prüft der Aufsichtsrat das bestehende Vergütungssystem sowie die fixen und variablen Vergütungshöhen und entscheidet über eine Anpassung der Vorstandsverträge. Infolge dieses Prozesses wurde beispielsweise in die kürzlich verlängerten Vorstandsverträge eine Rückforderungsklausel (Claw-Back-Klausel) aufgenommen.

Entsprechend den Grundsätzen guter Unternehmensführung schlug der Aufsichtsrat der Evotec AG das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder auf den Hauptversammlungen 2012 und 2017 zur Genehmigung vor („Say on Pay“). Die Aktionäre und Aktionärsvertreter haben diesem Tagesordnungspunkt auf beiden Hauptversammlungen mehrheitlich zugestimmt.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung enthält als fixe Vergütung das Basisgehalt, das in zwölf Monatsgehältern am Ende jeden Monats gezahlt wird, und Nebenleistungen wie Zuschüsse zur Altersvorsorge und zu Pendelkosten, Beiträge zu bestimmten Versicherungsverträgen sowie den geldwerten Vorteil für die private Nutzung eines Dienstwagens oder einen Zuschuss für ein Privatfahrzeug (Car Allowance). Über diese Vergütungsbestandteile hinaus werden geschäftlich veranlasste private Ausgaben erstattet.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine auf das Jahr bezogene variable Vergütung, die durch ein Bonusprogramm bestimmt wird, sowie einen langfristigen Share Performance Plan, der von den Hauptversammlungen 2012, 2015 und 2017 genehmigt wurde. Die auf ein Jahr bezogene variable Vergütung wird durch ein Bonusprogramm geregelt, das auf dem Erreichen bestimmter, vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats spezifizierter und anschließend vom Aufsichtsrat festgelegter Ziele für jedes Geschäftsjahr basiert. Die Share Performance Plans basieren auf einer zukunftsbezogenen, mehrjährigen Bewertungsgrundlage.

Die Zielboni in der einjährigen variablen Vergütung liegen für 2017 und 2018 für den Chief Executive Officer bei 100% der fixen Vergütung, für den Chief Operating Officer bei 75% der fixen Vergütung, für den Chief Scientific Officer bei 70% der fixen Vergütung und für den Chief Financial Officer bei 55% der fixen Vergütung.

Auf der Grundlage der Entscheidung des Aufsichtsrats basierten die an Dr. Werner Lanthaler, Dr. Cord Dohrmann, Dr. Mario Polywka und Enno Spillner im März 2018 gezahlten Boni auf dem Erreichen eindeutig messbarer unternehmensbezogener Ziele, die für jedes Vorstandsmitglied für 2017 gleichermaßen festgesetzt waren, statt auf individuellen Zielen. Die Unternehmensziele 2017 bezogen sich auf das Wachstum der Gesamterlöse, des bereinigten EBITDA und der F+E-Aufwendungen, welches entsprechend der Prognose für 2017 festgesetzt wurden. Dies sollte u.a. durch die Stärkung von EVT Execute durch die Integration und Ausweitung des Cyprotex-Geschäfts, das im Dezember 2016 übernommen

wurde, sowie eine erhöhte Nutzung der Kapazitäten von Evotec (France) in Toulouse erreicht werden. Für EVT Innovate galt es, 2017 den ersten Meilenstein in der im Dezember 2016 unterzeichneten Kooperation mit Celgene zu erreichen und eine neue akademische BRIDGE aufzubauen. In seiner Sitzung im März 2018 überprüfte der Aufsichtsrat das Erreichen dieser Unternehmensziele aus 2017. Der Aufsichtsrat betrachtete die Ziele als zu 100% erreicht, was im März 2018 zu einer Bonuszahlung von 100% führte.

Der Bonus für das Erreichen der für das Geschäftsjahr 2018 festgelegten Ziele wird im März 2019 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Die Unternehmensziele 2018 wurden vom Aufsichtsrat auf seiner Sitzung im Dezember 2017 festgelegt und im März 2018 abschließend bestätigt. Wie in den vorangegangenen Jahren waren die Ziele für 2018 im Wesentlichen das Wachstum der Gesamterlöse aus Verträgen mit Kunden und des bereinigten EBITDA, die Unterzeichnung von mindestens einer bedeutenden integrierten Kooperation mit einem Transaktionswert von über 25 Mio. € sowie das Erreichen von mindestens zwei wichtigen Meilensteinen (gesamt >10 Mio. €) in den bestehenden iPSC-Kooperationen. Weitere Ziele beinhalteten den Aufbau von mindestens zwei neuen akademischen BRIDGES und die Vorbereitung des Unternehmens auf ein nachhaltiges Wachstum.

Die Gesellschaft hat zum 31. Dezember 2018 eine Rückstellung für die variable Vergütung der Vorstände in Höhe von T€ 829 gebildet. Hierbei wurden für Dr. Werner Lanthaler T€ 420, Dr. Cord Dohrmann T€ 238 und für Enno Spillner T€ 171 zurückgestellt. Ein Betrag von T€ 235 wurde als Bonus für 2018 im Dezember 2018 an Dr. Mario Polywka ausgezahlt, da er mit Wirkung zum 31. Dezember 2018 aus dem Vorstand der Evotec AG ausschied.

Zusätzlich zur einjährigen variablen Vergütung haben die Mitglieder des Vorstands gemäß den Share Performance Plans der Gesellschaft im Jahr 2018 insgesamt 103.861 SPAs erhalten (2017: 186.984). Die niedrigere Anzahl von SPAs im Jahr 2018 gegenüber 2017 ist auf den erhöhten Aktienkurs in 2018 sowie den daraus resultierenden Anstieg des beizulegenden Marktwerts, der je SPA erfasst wird, zurückzuführen. Für die Ermittlung des beizulegenden Marktwerts wird der Zielwert auf Basis des Aktienkurses in Aktienanrechte umgerechnet. Der Zielwert kann vom Aktienkurs abweichen. Der beizulegende Marktwert bestimmt dann die Anzahl der SPAs, die jedem Vorstandsmitglied pro Jahr gewährt werden. Die SPAs aus 2018 werden nach vier Jahren ausgeübt, wenn und soweit die Erfolgsziele „Aktienkurs“ und „Aktienrendite“ erreicht werden. Die genauen Einzelheiten zur Ausgabe und Ausübung der SPA finden sich in der dem Hauptversammlungsbeschluss zugrundeliegenden Einladung zur Hauptversammlung 2017, die auf der Webseite der Gesellschaft zur Verfügung steht.

Die Höhe der mehrjährigen variablen Zielvergütung 2018 für den Chief Executive Officer entspricht 50% der gesamten Ziel-Direktvergütung (Summe aus fixer Vergütung, einjähriger variabler Zielvergütung und mehrjähriger variabler Zielvergütung) und für die anderen Vorstandsmitglieder 30% der gesamten Ziel-Direktvergütung.

Vergütungstabellen

Insgesamt beliefen sich die erfolgsunabhängigen und gewährten einjährigen variablen Gehaltsbestandteile für die amtierenden Vorstandsmitglieder für das Jahr 2018 auf T€ 2.646. Davon entfielen T€ 1.066 auf

einjährige variable Gehaltsbestandteile. Der beizulegende Zeitwert aller als mehrjährige variable Vergütung ausgegebenen SPAs belief sich am Berechnungstichtag am 01. Januar 2018 auf insgesamt T€ 1.529.

Darüber hinaus zeigen die unten aufgeführten Tabellen für jedes Mitglied des Vorstands:

- ▶ die im Berichtsjahr gewährten Vergütungen einschließlich der Nebenleistungen (wie z. B. Nutzung eines Dienstwagens, Beiträge zur Krankenversicherung, Altersvorsorge, Unfallversicherungsprämien und Unterbringungskosten) und einschließlich der maximal und minimal erzielbaren Beträge für variable Vergütungsanteile
- ▶ die Aufteilung der fixen Vergütung, der Nebenleistungen, der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütung für das Berichtsjahr, aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Bezugsjahren



VERGÜTUNGSBERICHT

I II III IV

a	Dr. Werner Lanthaler				Enno Spillner				Dr. Cord Dohrmann				Dr. Mario Polywka			
b Gewährte Vergütungen (in T€)	CEO				CFO				CSO				COO			
c																
d	2017	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017	2018	2018 (min)	2018 (max)	2017	2018	2018 (min)	2018 (max)
1 Fixe Vergütung	420	420	420	420	310	310	310	310	340	340	340	340	320	316	316	316
2 Nebenleistungen	100	99	75	125	22	25	17	34	15	15	15	15	55	55	55	55
3 Gesamt	520	519	495	545	332	335	327	344	355	355	355	355	375	371	371	371
4 Einjährige variable Vergütung	407	420	0	420	78	171	0	171	211	235	0	238	200	240	0	240
5 Mehrjährige variable Vergütung	840	840	0	2.940	206	206	0	721	248	248	0	867	241	235	0	823
5a Long-term Incentive („SPA“, siehe obigen Text) (Laufzeit bis 5 Jahre nach Ausgabe) (Anzahl der gewährten SPA x Zeitwert zum Zeitpunkt der Begebung)	840	840	0	2.940	206	206	0	721	248	248	0	867	241	235	0	823
6 Gesamt	1.767	1.779	495	3.905	616	712	327	1.235	814	838	355	1.460	816	846	371	1.434
7 Aufwendungen für Versorgungsansprüche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8 Gesamt	1.767	1.779	495	3.905	616	712	327	1.235	814	838	355	1.460	816	846	371	1.434

Erläuterungen:

- | | |
|--|--|
| <p>a Name des Vorstandsmitglieds</p> <p>b Funktion des Vorstandsmitglieds, z. B. CEO, CFO</p> <p>c Datum des Eintritts in den Vorstand/des Austritts aus dem Vorstand, wenn dieser im laufenden Geschäftsjahr (Berichtsjahr) n oder n-1 erfolgte</p> <p>d Laufendes Geschäftsjahr (Berichtsjahr) n oder n-1</p> <p>I Gewährte Vergütungen im Geschäftsjahr n-1</p> <p>II Gewährte Vergütungen im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr)</p> <p>III Mindestwert der gewährten Vergütungsbestandteile, der im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) erreicht werden kann, z. B. Null</p> <p>IV Maximalwert der gewährten Vergütungsbestandteile, der im Geschäftsjahr n (Berichtsjahr) erreicht werden kann</p> <p>1 Nicht leistungsabhängige Bestandteile, z. B. Festgehalt, fixe jährliche Sonderzahlungen (Beträge entsprechen den Beträgen in der Tabelle „Zufluss“); Werte in den Spalten II, III und IV sind identisch</p> <p>2 Nicht leistungsabhängige Bestandteile, z. B. Sachleistungen und Nebenleistungen (Beträge entsprechen den Beträgen in der Tabelle „Zufluss“); Werte in den Spalten II, III und IV sind identisch</p> | <p>3 Summe der nicht leistungsabhängigen Bestandteile (1+2) (Beträge entsprechen den Beträgen in der Tabelle „Zufluss“); Werte in den Spalten II, III und IV sind identisch</p> <p>4 Einjährige variable Vergütung, z. B. Bonus, Short-Term Incentive-Vergütung, Gewinnbeteiligung, ohne latente Komponenten</p> <p>5 Mehrjährige variable Vergütung (Summe der Zeilen 5a - ...), z. B. Mehrjahresbonus, latente Komponenten der einjährigen variablen Vergütung, Long-Term Incentive-Vergütung, Bezugsrechte, sonstige aktienbasierte Vergütungen</p> <p>5a Mehrjährige variable Vergütung, unterteilt in Pläne und unter Angabe der Laufzeiten</p> <p>6 Summe der nicht leistungsabhängigen Bestandteile und der variablen Bestandteile (1+2+4+5)</p> <p>7 Aufwendungen für Versorgungsansprüche gemäß IAS 19 für Altersvorsorge und sonstige Leistungen (Beträge entsprechen den Beträgen in der Tabelle „Zufluss“); Werte in den Spalten II, III und IV sind identisch</p> <p>8 Summe der nicht leistungsabhängigen Bestandteile, der variablen Bestandteile und der Aufwendungen für Versorgungsansprüche (1+2+4+5+7)</p> |
|--|--|

VERGÜTUNGSBERICHT

	Dr. Werner Lanthaler		Enno Spillner		Dr. Cord Dohrmann		Dr. Mario Polywka*		
	CEO		CFO		CSO		COO		
	Zufluss (in T€)								
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	
1	Fixe Vergütung	420	420	310	310	340	340	320	316
2	Nebenleistungen	100	99	22	25	15	15	55	55
3	Gesamt	520	519	332	335	355	355	375	371
4	Einjährige variable Vergütung	407	420	78	171	211	235	200	475
5	Mehrfährige variable Vergütung	9.409	0	0	0	1.604	515	996	5.398
5a	Share Performance Programme 2012 (Laufzeit bis 2019)	3.951	0	0	0	1.351	0	996	5.398
5b	Stock Option Programme 1999 (Laufzeit bis 2021)	0	0	0	0	0	515	0	0
5c	Stock Option Programme 2000 (Laufzeit bis 2016)	0	0	0	0	0	0	0	0
5d	Stock Option Programme 2001 (Laufzeit bis 2021)	3.782	0	0	0	0	0	0	0
5e	Stock Option Programme 2005 (Laufzeit bis 2017)	0	0	0	0	0	0	0	0
5f	Stock Option Programme 2007 (Laufzeit bis 2016)	0	0	0	0	0	0	0	0
5g	Stock Option Programme 2008 (Laufzeit bis 2016)	0	0	0	0	0	0	0	0
5h	Stock Option Programme 2011 (Laufzeit bis 2019)	1.676	0	0	0	253	0	0	0
6	Sonstige	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Gesamt	10.336	939	410	506	2.170	1.105	1.571	6.244
8	Aufwendungen für Versorgungsansprüche	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Gesamt	10.336	939	410	506	2.170	1.105	1.571	6.244

Erläuterungen:

* T€ 235 als Bonus für 2018 sind im Dezember 2018 an Dr. Mario Polywka ausgezahlt worden, da Dr. Mario Polywka zum 31. Dezember 2018 sein Vorstandsamt niederlegt hat.

a Name des Vorstandsmitglieds

b Funktion des Vorstandsmitglieds, z. B. CEO, CFO

c Datum des Eintritts in den Vorstand/des Austritts aus dem Vorstand, wenn dieser im laufenden Geschäftsjahr (Berichtsjahr) n oder n-1 erfolgte

d Laufendes Geschäftsjahr (Berichtsjahr) n oder n-1

1 Nicht leistungsabhängige Bestandteile, z. B. Festgehalt, fixe jährliche Sonderzahlungen (Beträge entsprechen den Beträgen in der Tabelle „Gewährte Vergütungen“)

2 Nicht leistungsabhängige Bestandteile, z. B. Sachleistungen und Nebenleistungen (Beträge entsprechen den Beträgen in der Tabelle „Gewährte Vergütungen“)

3 Summe der nicht leistungsabhängigen Bestandteile (1+2) (Beträge entsprechen den Beträgen in der Tabelle „Gewährte Vergütungen“)

4 Einjährige variable Vergütung, z. B. Bonus, Short-Term Incentive-Vergütung, Gewinnbeteiligung, ohne latente Komponenten

5 Mehrjährige variable Vergütung (Summe der Zeilen 5a - ...), z. B. Mehrjahresbonus, Abgrenzung, Long-Term Incentive-Vergütung

5a-h Mehrjährige variable Vergütung, unterteilt in Pläne unter Nennung der Laufzeit

6 Sonstige, z. B. Rückforderungen, die mit einem negativen Vorzeichen mit Bezug auf vorherige Auszahlungen einzugeben sind

7 Summe der nicht leistungsabhängigen Bestandteile und der variablen Bestandteile (1+2+4+5+6)

8 Aufwendungen für Versorgungsansprüche gemäß IAS 19 für Altersvorsorge und sonstige Leistungen (Beträge entsprechen den Beträgen in Zeile 4 der Tabelle „Verpflichtungen im Fall der normalen Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ und Zeile 7 der Tabelle „Zufluss“); es handelt sich um keine Zuwendung im Geschäftsjahr

9 Summe der nicht leistungsabhängigen Bestandteile, der variablen Bestandteile und der Aufwendungen für Versorgungsansprüche (1+2+4+5+6+8)



VERGÜTUNGSBERICHT

Vertragslaufzeit und vorzeitige Beendigung

Entsprechend des Kodex werden neue Vorstandsmitglieder für eine Dauer von drei Jahren bestellt. Vertragsverlängerungen umspannen bis zu fünf Jahre, wie beim Chief Executive Officer für seinen laufenden Vertrag und dem Chief Scientific Officer für seine Vertragsverlängerung ab 2019.

Die Verträge der Vorstandsmitglieder enthalten eine übliche Klausel für den Fall der Übernahme der Gesellschaft durch einen Dritten. Sollten Vorstandsmitglieder von diesem Kündigungsrecht Gebrauch machen, stehen ihnen folgende Abfindungszahlungen zu: Dr. Werner Lanthaler erhält eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresgrundgehältern und Dr. Cord Dohrmann, Dr. Craig Johnstone sowie Enno Spillner in Höhe von 18 Monatsgrundgehältern zuzüglich des Zielbonus für diesen Zeitraum. In keinem Fall soll die entsprechende Abfindung jedoch höher sein als die Gesamtvergütung, die den jeweiligen Vorstandsmitgliedern für ihre verbleibende Amtszeit bis zum Ablauf ihrer Verträge noch zustünde.

Gemäß Abschnitt 4.2.3 des Kodex ist in den Anstellungsverträgen für die Mitglieder des Vorstands geregelt, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne die Übernahme der Gesellschaft durch einen Dritten den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten.

PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN FÜR FRÜHERE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das Unternehmen hat für den Pensionsanspruch eines ehemaligen Vorstandsmitglieds eine Rückstellung in Höhe von T€ 190 gebildet (2017: T€ 202). Für andere frühere Vorstandsmitglieder oder ihre Hinterbliebenen sind keine weiteren Rückstellungen erforderlich.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Satzung der Gesellschaft festgelegt.

Gemäß § 113 AktG soll die Aufsichtsratsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und der Lage der Gesellschaft stehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats von Evotec haben Anspruch auf eine feste Vergütung sowie auf Auslagenerstattung. Den Empfehlungen des Kodex entsprechend werden die Positionen des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden im Aufsichtsrat ebenso wie die Positionen als Vorsitzender oder Mitglied eines Ausschusses bei der Festlegung der Vergütung der einzelnen Mitglieder berücksichtigt. So erhält nach der von der Hauptversammlung 2014 genehmigten Änderung jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste Vergütung in Höhe von T€ 30. Der Vorsitzende erhält T€ 75 und sein Stellvertreter T€ 45. Die Mitglieder von Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten T€ 5 pro Ausschuss; der Vorsitzende eines Ausschusses erhält T€ 20.

Für ihre im Jahr 2018 geleistete Arbeit erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der Evotec AG 2018 die folgende Vergütung:

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS 2018

	Gesamtvergütung in T€ ¹⁾
Prof. Dr. Wolfgang Plischke	95
Bernd Hirsch	70
Dr. Claus Braestrup	35
Prof. Dr. Iris Löw-Friedrich	35
Michael Shalmi	35
Dr. Elaine Sullivan	35
Gesamt	305

¹⁾ Barvergütung

Es bestehen zum derzeitigen Zeitpunkt keine Beraterverträge mit aktuellen oder früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats.

VERMÖGENSSCHADENHAFTPFLICHT-VERSICHERUNG (D&O-VERSICHERUNG)

Die Gesellschaft hat 2018 eine Vermögensschadenhaftpflicht-Versicherung für die Vorstandsmitglieder, die Mitglieder des Aufsichtsrats, die Mitglieder des engeren Führungskreises sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung von Tochtergesellschaften abgeschlossen. Die Kosten für diese Versicherung in Höhe von T€ 82 (2017: T€ 74) wurden von der Gesellschaft getragen. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde ein angemessener Selbstbehalt vereinbart. Für die Mitglieder des Vorstands steht die Höhe des vereinbarten Selbstbehalts im Einklang mit dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG).

Hamburg, den 19. März 2019

Dr. Werner Lanthaler

Dr. Cord Dohrmann

Dr. Craig Johnstone

Enno Spillner