

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR AUF SICHTSRATSMITGLIEDER

voestalpine AG

INHALT

1. EINLEITUNG	3
2. GRUNDSÄTZE DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	3
3. VERGÜTUNG VON AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN	4
4. FUNKTIONSPERIODE	5
5. FESTLEGUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK	5

Zur leichteren Lesbarkeit wird in dieser Vergütungspolitik auf Schreibweisen wie „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ oder „MitarbeiterInnen“ verzichtet und – sofern nicht ohnedies eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt wurde – nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind jedoch immer Frauen und Männer gleichermaßen und ohne jegliche Diskriminierung gemeint.

1. EINLEITUNG

Die vorliegende Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der voestalpine AG legt die Rahmenbedingungen und Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates der voestalpine AG fest und setzt hierbei die Vorgabe des § 98a AktG sowie des Österreichischen Corporate Governance-Kodex um, wonach bei ihrer Erstellung die Bestimmungen über die Vergütungspolitik für den Vorstand gemäß §§ 78a und b AktG sinngemäß anzuwenden sind.

Die vorliegende Vergütungspolitik wurde vom Präsidialausschuss der voestalpine AG erarbeitet und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 2. Juni 2020 beschlossen. Sie wird erstmalig der 28. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 1. Juli 2020 zur Abstimmung vorgelegt. Gemäß § 78b Abs. 1 AktG iVm § 98a AktG ist die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

2. GRUNDSÄTZE DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Zielsetzung der Vergütung für den Aufsichtsrat ist eine der Größe und der wirtschaftlichen Lage der voestalpine AG angemessene sowie marktkonforme und wettbewerbsfähige Vergütung der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder („Kapitalvertreter“). Die Vergütung soll ermöglichen, für die Tätigkeit als Aufsichtsrat eines internationalen börsennotierten Konzerns ausreichend erfahrene und kompetente Personen gewinnen zu können.

Die von der Belegschaftsvertretung in den Aufsichtsrat entsandten Mitglieder erhalten mit Ausnahme von Sitzungsgeldern keine Aufsichtsratsvergütung.

Für die Vergütung des Aufsichtsrates ist ausschließlich die Hauptversammlung zuständig.

Zwischen der voestalpine AG und den Kapitalvertretern im Aufsichtsrat gibt es keine arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse und somit auch keine diesbezüglichen Laufzeiten, Kündigungsfristen, Pensionsvorsorgen oder Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen.

3. VERGÜTUNG VON AUFSICHTSRATSMITGLIEDERN

Die aktuell gültige Vergütungsregelung für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates hat die Hauptversammlung am 5. Juli 2006 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2005/06 beschlossen und am 6. Juli 2016 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2015/16 adaptiert.

Demgemäß erhalten die gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates pro Geschäftsjahr insgesamt einen Betrag von einem Promille des Jahresüberschusses gemäß festgestelltem Konzern-Jahresabschluss. Dieser Betrag ist zwischen dem Vorsitzenden, dem Stellvertreter/den Stellvertretern und allen anderen Mitgliedern des Aufsichtsrates im Verhältnis 100 % für den Vorsitzenden, 75 % für den/die stellvertretenden Vorsitzenden und 50 % für die sonstigen Mitglieder des Aufsichtsrates aufzuteilen, wobei dem Vorsitzenden jedenfalls eine Mindestvergütung von 27.000 EUR, dem Stellvertreter/den Stellvertretern eine Mindestvergütung von 20.000 EUR und allen anderen Mitgliedern des Aufsichtsrates eine Mindestvergütung von 13.000 EUR zustehen. Die Vergütung ist mit dem Vierfachen der genannten Beträge begrenzt. Beginnt oder endet die Funktion eines Aufsichtsratsmitgliedes während des Geschäftsjahres, wird die Vergütung anteilmäßig gewährt.

Dem Modell einer variablen Vergütung im Gegensatz zu einer fixen Vergütung liegt die Überlegung zugrunde, dass im Lichte einer gemeinsamen, zum Teil auch einheitlichen Verantwortung des Vorstandes und des Aufsichtsrates auch der Aufsichtsrat in seiner Vergütung der Dynamik der Geschäftsentwicklung nicht entzogen werden sollte. Der Aufsichtsrat erhält eine Mindestvergütung und ist am Geschäftserfolg bis zu einer Maximalvergütung (= das Vierfache der Mindestvergütung) beteiligt. Der Jahresüberschuss ist dabei jene Ergebniskategorie, die den Gesamterfolg des Unternehmens am besten widerspiegelt.

Die Mindestvergütung des Aufsichtsrates gesamt beträgt 125.000 EUR. Die Maximalvergütung, welche den Mitgliedern des Aufsichtsrates bei einem Konzernjahresüberschuss ab 500 Mio. EUR zusteht, beträgt 500.000 EUR.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates – Kapital- sowie Belegschaftsvertreter – erhalten gemäß Satzung der Gesellschaft pro Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses ein Sitzungsentgelt in der Höhe von 500 EUR. Zudem werden ihnen bare Auslagen in Zusammenhang mit der Aufsichtsrats Tätigkeit einschließlich angemessener Reisekosten ersetzt.

Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrates sind neben anderen Organträgern des voestalpine-Konzerns versicherte Personen einer D&O-Versicherung (Organhaftpflichtversicherung) sowie einer Strafrechtsschutzversicherung mit adäquater Deckung, die die Gesellschaft jeweils als konzernweite Versicherung abgeschlossen hat. Die Kosten für diese Versicherungen zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrates werden von der Gesellschaft getragen.

4. FUNKTIONSPERIODE

Die Kapitalvertreter des Aufsichtsrates werden von der Hauptversammlung maximal für eine Dauer gemäß § 87 Abs. 7 AktG gewählt. Demnach können Kapitalvertreter maximal bis zur Beendigung der Hauptversammlung gewählt werden, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Wahl erfolgt, nicht mitgerechnet wird.

Die Funktionsperiode der von der Hauptversammlung am 3. Juli 2019 gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates endet mit Beendigung der Hauptversammlung der voestalpine AG, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2023/24 beschließt.

Die Funktionsperiode eines von der Belegschaftsvertretung entsandten Mitgliedes des Aufsichtsrates endet mit der Abberufung durch die Belegschaftsvertretung oder durch Beendigung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat.

5. FESTLEGUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrates wird vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses als Vergütungsausschuss beschlossen und in Folge der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorgelegt. Diese aktuell gültige Vergütungspolitik wurde auf Vorschlag des Präsidialausschusses als Vergütungsausschuss vom Aufsichtsrat am 2. Juni 2020 beschlossen und wird der Hauptversammlung am 1. Juli 2020 zur Abstimmung vorgelegt.

Der Präsidialausschuss als Vergütungsausschuss befasst sich zumindest jedes vierte Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Größe und der wirtschaftlichen Lage der voestalpine AG sowie der Marktconformität und Wettbewerbsfähigkeit der Aufsichtsratsvergütung mit der Angemessenheit der Vergütungspolitik. Sollten aus Sicht des Präsidialausschusses als Vergütungsausschuss Änderungen zur Vergütungspolitik erforderlich sein, erfolgt ein entsprechender Vorschlag an den Aufsichtsrat und in Folge gegebenenfalls eine Vorlage einer überarbeiteten Vergütungspolitik an die Hauptversammlung zur Abstimmung. Für den Fall, dass der Präsidialausschuss als Vergütungsausschuss im vierten Geschäftsjahr nach Vorlage der letzten Vergütungspolitik an die Hauptversammlung keine Änderungen für erforderlich hält, wird er dem Aufsichtsrat eine unveränderte Vergütungspolitik zur Vorlage an die Hauptversammlung vorschlagen.

Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für ein Geschäftsjahr erfolgt jährlich innerhalb von 14 Tagen nach jener Hauptversammlung, in der der Jahres- und Konzernabschluss der Gesellschaft dieses Geschäftsjahres vorgelegt wird. Sitzungsgelder werden quartalsweise ausbezahlt, Spesen nach Vorlage entsprechender Belege.

voestalpine AG

voestalpine-Straße 1

4020 Linz, Austria

T. +43/50304/15-0

F. +43/50304/55-DW

www.voestalpine.com

voestalpine

ONE STEP AHEAD.