

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR VORSTANDSMITGLIEDER

voestalpine AG

INHALT

1. EINLEITUNG	3
2. GRUNDSÄTZE UND ZIELE DER VORSTANDSVERGÜTUNG	3
3. VERGÜTUNG VON VORSTANDSMITGLIEDERN	4
3.1. Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung	4
3.2. Erfolgsabhängige, variable Vergütung	7
3.3. Verhältnis erfolgsabhängiger zu erfolgsunabhängiger Vergütung	10
3.4. Aktienbezogene Vergütung	11
4. VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER	12
5. LAUFZEIT UND BEENDIGUNG VON VORSTANDSVERTRÄGEN	13
5.1. Laufzeit	13
5.2. Vorzeitige Beendigung	13
5.3. Ansprüche bei Beendigung	13
6. FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK	14
7. ABWEICHUNGEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK	15

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 Vorstand der voestalpine AG („voestalpine AG“ oder „Gesellschaft“) legt die Rahmenbedingungen und Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der Gesellschaft fest und setzt hierbei die Vorgaben der §§ 78 bis 78b AktG sowie des Österreichischen Corporate Governance-Kodex um.

Die vorliegende Vergütungspolitik wurde vom Präsidialausschuss als Vergütungsausschuss 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 ist die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

2. GRUNDSÄTZE UND ZIELE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Zielsetzung des Vergütungssystems für den Vorstand ist, die Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zur Größe und der wirtschaftlichen Lage der voestalpine AG zu vergüten und Anreize zu setzen, die Gesellschaft nachhaltig erfolgreich zu führen und zu entwickeln.

Die Vergütung muss marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, um für die Führung eines internationalen börsennotierten Konzerns ausreichend erfahrene und kompetente Personen ansprechen und an das Unternehmen binden zu können.

Die Vergütung umfasst erfolgsunabhängige, fixe und erfolgsabhängige, variable Bestandteile. Dies soll das Eingehen unverhältnismäßiger Unternehmensrisiken vermeiden, aber auch eine angemessene Motivation für eine risikobewusste Weiterentwicklung der voestalpine sicherstellen und bestmöglich die Interessen des Vorstandes mit jenen aller sonstigen Stakeholder, insbesondere die der Aktionäre als Eigentümer der voestalpine AG und die der Mitarbeiter, in Einklang bringen. Mit den erfolgsabhängigen Zielen wird das Management im Einklang mit der Geschäftsstrategie insbesondere in Hinblick auf Ertrag und Kapitalrentabilität entlohnt. Zudem sollen durch die mehrjährige Ausformulierung der erfolgsabhängigen Ziele die langfristigen Interessen und die nachhaltige Entwicklung der voestalpine AG ausreichend zum Tragen kommen.

3. VERGÜTUNG VON VORSTANDSMITGLIEDERN

ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Bestandteil	Kurzbeschreibung
Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung	
Grundgehalt	Bemessung berücksichtigt Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit; in der Regel gleiches Grundgehalt für alle Vorstandsmitglieder mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden
Nebenleistungen und Sonderzahlungen	Unter anderem Sachbezüge, Versicherungsprämien, Jubiläumsgelder, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen in ausgewählten Fällen (Dienstleistungen, Sign in-Boni)
Pensionsvorsorge	Die aktuelle Vergütungspolitik sieht die Leistung eines Pensionsbeitrages von bis zu 20 % des Jahresbruttogrundgehaltes an eine überbetriebliche Pensionskasse vor; abweichende Regelungen aus Altverträgen in Form von leistungsorientierten Zusagen sowie erhöhten Einzahlungen in die Pensionskasse
Erfolgsabhängige, variable Vergütung	
Variable Vergütung	Bei Erreichen von bestimmten quantitativen und qualitativen Zielen gebührt ein Bonus von maximal 250 % (für den Vorsitzenden des Vorstandes) beziehungsweise 200 % (für alle anderen Vorstandsmitglieder); nachhaltiges Agieren wird durch Festlegung der quantitativen Ziele jeweils für einen dreijährigen Zeitraum erreicht

3.1. ERFOLGSUNABHÄNGIGE, FIXE VERGÜTUNG

3.1.1. GRUNDGEHALT

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandates ein Grundgehalt, welches in einem Monatsbruttobetrag vereinbart wird und 14-mal pro Jahr zur Auszahlung gelangt („Jahresbruttogrundgehalt“).

Bei der Bemessung dieses Grundgehaltes werden die mit der Übernahme eines Vorstandsmandates verbundene Verantwortung sowie die Marktüblichkeit und damit insbesondere auch die Wettbewerbsfähigkeit – also die Fähigkeit der voestalpine, im Wettbewerb um die geeignetsten Kandidaten zu bestehen – berücksichtigt. Das Grundgehalt soll zudem ausreichend bemessen sein, um Abhängigkeiten von der variablen Vergütung zu vermeiden und dadurch Anreiz bestmöglich hintanzuhalten, unverhältnismäßige Risiken für das Unternehmen einzugehen.

Basierend auf der aktuellen Geschäftsverteilung der Mitglieder des Vorstandes ist mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden das Grundgehalt der Mitglieder des Vorstandes gleich. Für einen bestimmten Zeitraum zu Beginn einer Vorstandstätigkeit kann das Grundgehalt allerdings niedriger als das Grundgehalt der anderen Mitglieder des Vorstandes sein. Im Falle einer Änderung der Geschäftsverteilung der Mitglieder des Vorstandes kann die Gesellschaft unter Berücksichtigung unterschiedlicher Aufgaben und individueller Leistungen von Mitgliedern des Vorstandes davon abweichen, dass das Grundgehalt der Mitglieder des Vorstandes mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden gleich ist.

Für Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften sowie in wirtschaftlichen Organisationen oder Interessenvertretungen, denen die Gesellschaft angehört, steht einem Vorstandsmitglied kein Anspruch auf eine Vergütung zu (ausgenommen eines allfälligen Spesenersatzes). Allfällige Ansprüche auf Bezüge oder sonstige vermögenswerte Vorteile (ausgenommen Spesenersatz), die ein Mitglied des Vorstandes für die Ausübung von solchen Organfunktionen erhält, sind an die voestalpine AG abzutreten.

Das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder kann vom Präsidialausschuss der voestalpine AG innerhalb der Laufzeit eines Anstellungsvertrages erhöht werden. Dabei werden sowohl der Ausgleich eines Kaufkraftverlustes als auch besondere Entwicklungen im Unternehmen, die Einfluss auf eine marktgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung haben, berücksichtigt. Ein Anspruch der Vorstandsmitglieder darauf besteht nicht.

3.1.2 NEBENLEISTUNGEN UND SONDERZAHLUNGEN

3.1.2.1. Dienstwagen

Für die Dauer der Funktion kann die voestalpine AG jedem Mitglied des Vorstandes für dienstliche und private Zwecke einen Personenkraftwagen zur Verfügung stellen. Die Größe, Kosten und Fahrzeugtype sind vom Präsidialausschuss der voestalpine AG zu genehmigen. Dabei ist in angemessenem Verhältnis die Kundenstruktur der voestalpine zu berücksichtigen.

Aus einer Privatnutzung entstehende Abgaben und Steuern sind vom Vorstandsmitglied zu tragen.

3.1.2.2. Versicherungsschutz

» Unfallversicherung

Die voestalpine AG kann zugunsten von Mitgliedern des Vorstandes beziehungsweise zugunsten einer durch das jeweilige Vorstandsmitglied namhaft gemachten dritten Person eine Unfallversicherung für die Versicherungsfälle Todesfall, bleibende Invalidität und Unfallkosten abschließen.

» D&O- sowie Strafrechtsschutzversicherung

Sämtliche Mitglieder des Vorstandes 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 Vorstandes werden von der Gesellschaft getragen.

3.1.2.3. Jubiläumsgeld

Den Vorstandsmitgliedern kann nach 25-, 35- und 45-jähriger Zugehörigkeit zum voestalpine-Konzern (inklusive allfälliger Anrechnungen von Vordienstzeiten) ein Jubiläumsgeld in Höhe von einem (25 Jahre), zwei (35 Jahre) bzw. drei (45 Jahre) Monatsbruttogehältern eingeräumt werden.

3.1.2.4. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder im Unglücksfall

Die Gesellschaft kann Mitgliedern des Vorstandes bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Unglücksfalles, die weder vorsätzlich noch fahrlässig vom Mitglied des Vorstandes verursacht wurden, das Grundgehalt während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch für vier Monate in voller Höhe und zwei weitere Monate in der Höhe von 49 %, weiterzahlen.

3.1.2.5. Dienstleistungen

Das Vorstandsmitglied kann verpflichtet werden, Erfindungen im Sinne des § 7 des österreichischen Patentgesetzes der voestalpine AG zu überlassen. Nimmt die Gesellschaft die Erfindung in Anspruch, ist eine im Sinne des Patentgesetzes angemessene Vergütung zu leisten.

3.1.2.6. Sign in-Bonus

Die Gesellschaft kann einem neuen Mitglied des Vorstandes aus unterschiedlichen Gründen, zum Beispiel zum Ausgleich des durch den Jobwechsel bedingten Wegfalls eines Bonus vom bisherigen Arbeitgeber oder zur Übernahme von durch den Jobwechsel entstandene Kosten wie Übersiedlungsaufwände, eine einmalige Zahlung zum Antritt der Vorstandstätigkeit zusagen.

3.1.3. PENSIONSVERSICHERUNG

3.1.3.1. Beitragsorientierte Pensionsregelung

Für Vorstandsmitglieder kann ein beitragsorientiertes Pensionssystem im Rahmen einer überbetrieblichen Pensionskasse vorgesehen werden. Die Beiträge der voestalpine AG an die überbetriebliche Pensionskasse können bis 20 % des Jahresbruttogrundgehaltes erreichen. Mit Ausnahme unterschiedlicher Warte- und Unverfallbarkeitsfristen sowie Beitragshöhen entsprechen die Regelungen zu beitragsorientierten Pensionen für Mitglieder des Vorstandes jenen der Angestellten der Gesellschaft.

3.1.3.2. Pensionszusagen aus Altverträgen

Zwei Mitgliedern des Vorstandes steht aufgrund von Pensionszusagen aus Altverträgen beziehungsweise aus der Vorstandstätigkeit vorangegangenen Tätigkeiten im Konzern eine leistungsorientierte Betriebspension zu. Die Höhe der vertraglich zugesagten Pension bemisst sich für diese beiden Vorstandsmitglieder nach der Dauer der Dienstzeit. Pro Dienstjahr beträgt die Höhe der jährlichen Pension 1,2 % des letzten Jahresbruttogrundgehaltes. Die Pensionsleistung kann jedoch 40 % des letzten Jahresbruttogrundgehaltes nicht übersteigen. Die Auszahlung der Pension beginnt nach Ablauf jener Monate, auf deren Basis die Abfertigung bemessen wird. Die Gesellschaft kann auf dieses sogenannte Ruhen des Pensionsanspruches verzichten, wodurch eine sofortige Auszahlung dieser Pension nach Pensionsantritt erfolgt.

2018 wurde im Zuge der Wiederbestellung von drei Mitgliedern des Vorstandes die Angemessenheit des Pensionsanspruches, der sich aus den bis zu diesem Zeitpunkt eingezahlten Beiträgen ergeben hat, geprüft und ein zusätzlicher Betrag zu der jeweils bestehenden beitragsorientierten Vereinbarung (= 15 % des Jahresbruttogrundgehaltes) beschlossen. Die Einzahlung der beitragsorientierten Zuzahlung erfolgt in fünf jährlichen Raten erstmals im Geschäftsjahr 2019/20.

3.2. ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG

Die Voraussetzung einer variablen Vergütung sind das Vorliegen sowie das Erreichen von finanziellen (quantitativen) und nicht finanziellen (qualitativen) Zielen, die mit dem Präsidialausschuss der voestalpine AG jährlich spätestens zu Beginn eines Geschäftsjahres zu vereinbaren sind. Der überwiegende Anteil – also etwa 75 % der variablen Vergütung oder mehr – basiert auf quantitativen Zielen.

Die variable Vergütung ist jedenfalls auch für den Fall einer möglichen Übererfüllung von vereinbarten Zielen betraglich zu begrenzen. Dies kann mittels einem im Vorhinein vereinbarten absoluten Maximalbetrag oder in Form eines Prozentsatzes der fixen Vergütung erfolgen. Der Maximalbonus ist für Vorstandsmitglieder jedenfalls mit 200 % der fixen Vergütung (= Jahresbruttogrundgehalt), für den Vorsitzenden des Vorstandes mit 250 % der fixen Vergütung begrenzt, wobei dieser Maximalbonus nur im Falle einer Übererfüllung von quantitativen Zielen erreicht werden kann. Bei exakter Erreichung der vereinbarten Ziele gebühren für die finanziellen und die nicht finanziellen Ziele insgesamt bis zu 80 % des Maximalbonus; der konkrete Prozentsatz vom Maximalbonus bei exakter Erreichung der vereinbarten Ziele wird jährlich vom Präsidialausschuss festgelegt. Eine Übererfüllung der quantitativen Ziele wird proportional bis zur Erreichung des Maximalbonus berücksichtigt.

Die Mitglieder des Vorstandes sind verpflichtet, die Auszahlung einer variablen Vergütung zurückzahlen, wenn sich nachträglich herausstellt, dass diese Vergütung auf der Grundlage von offenkundig falschen Daten erfolgt ist (Clawback).

3.2.1. QUANTITATIVE ZIELE

Der überwiegende Anteil – also 75 % oder mehr – der variablen Vergütung basiert auf quantitativen Zielen. Die Zielvereinbarung der Mitglieder des Vorstandes sieht folgende quantitativen Leistungskriterien vor:

- » **ROCE (= Return on Capital Employed):** Als eine Kennzahl, die den Ertrag im Verhältnis zum eingesetzten Kapital ausweist, zeigt sie, wie sparsam und effizient die Gesellschaft mit den eingesetzten Mitteln umgeht, um einen möglichst hohen Ertrag zu erreichen. Sie soll daher einen Anreiz bieten, das der Gesellschaft zur Verfügung stehende Kapital bestmöglich einzusetzen.
- » **EBIT (= Earnings before Interest and Tax):** Als eine Kennzahl, die den operativen Gewinn aus dem eigenen Leistungsbereich der Gesellschaft beschreibt, ohne durch Erträge oder Aufwände aus dem Finanzierungs- und Steuerbereich beeinflusst zu sein, incentiviert sie eine Fokussierung auf die Ertragskraft der Gesellschaft.

Neben diesen beiden quantitativen Leistungskriterien können weitere die Geschäftsstrategie der Gesellschaft fördernde Leistungskriterien festgelegt werden, insbesondere solche, die die Kapitalbindung sowie Liquiditätsgenerierung (zum Beispiel Working Capital in Relation zum Umsatz oder Free Cash Flow) widerspiegeln. In der Gewichtung der quantitativen Leistungskriterien ist der ROCE höher als das EBIT und das EBIT höher als allfällige weitere Leistungskriterien einzustufen.

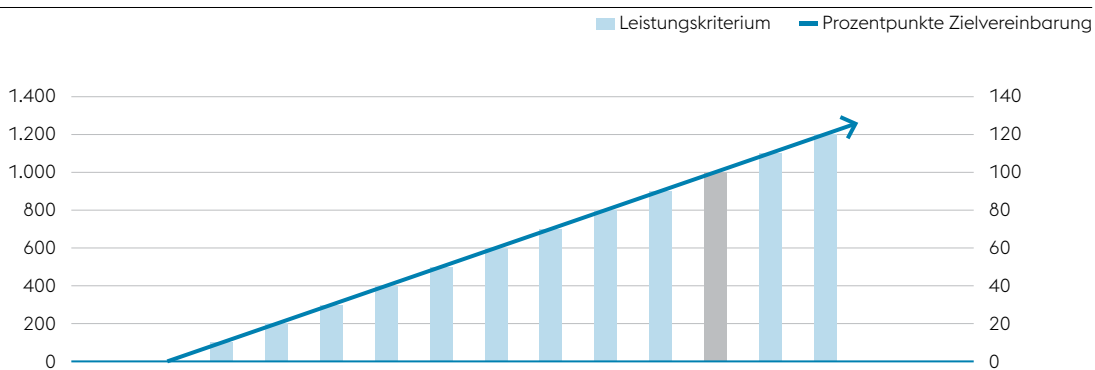
Jedenfalls für die Leistungskriterien ROCE und EBIT werden vom Präsidialausschuss der Gesellschaft die konkret festgelegten Zielwerte periodisch, und zwar jeweils für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren, zu Beginn einer Periode festgelegt. Dadurch wird einerseits das variable Vergütungssystem vom jährlich stattfindenden Unternehmensplanungsprozess abgekoppelt und andererseits sichergestellt, dass langfristige, strategische Ziele Berücksichtigung in der Vorstandsvergütung finden.

Unter besonderen Umständen wie zum Beispiel in einer Wirtschaftskrise kann der Präsidialausschuss die für drei Jahre festgelegten finanziellen Leistungskriterien durch alternative oder zusätzliche Leistungskriterien wie zum Beispiel Free Cash Flow ersetzen beziehungsweise erweitern. In diesen besonderen Fällen kann auch die Gewichtung der in der Vergütungspolitik festgelegten Leistungskriterien angepasst werden.

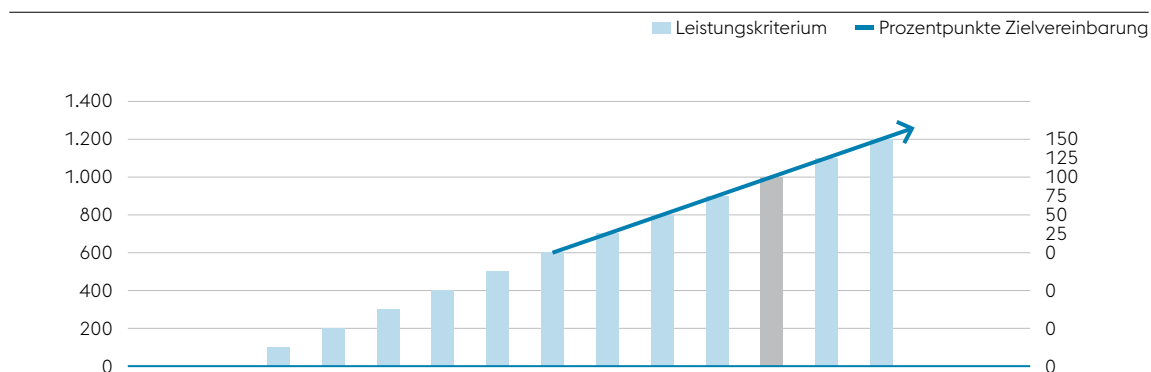
Mit sämtlichen Mitgliedern des Vorstandes werden dieselben quantitativen Ziele vereinbart.

Die Festlegung der Ziele kann unterschiedlich vereinbart werden:

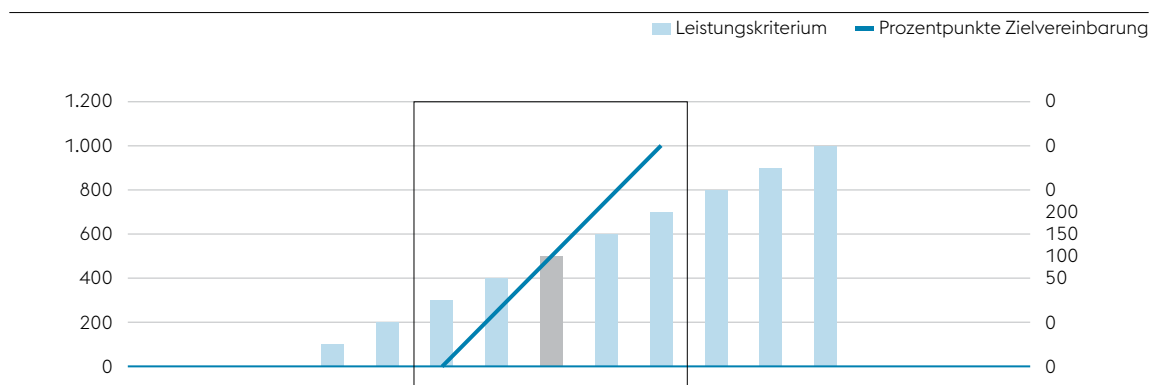
I. Festlegung eines Zielwertes: Bei Erreichen des Zielwertes gebührt einem Mitglied des Vorstandes die variable Vergütung in der für dieses Ziel vereinbarten Höhe. Abweichungen vom Ziel führen in einem linearen Verhältnis zu einer Reduktion bis zu einem Entfall oder Erhöhung bis zur Erreichung des Maximalbonus der variablen Vergütung.



II. Festlegung eines Zielwertes als Mindestwert: Wird dieser Mindestwert nicht erreicht, entfällt für dieses Ziel eine variable Vergütung. Wird der Mindestwert erreicht, steht die variable Vergütung in der vereinbarten Höhe zu. Eine Übererfüllung ist bis zur Erreichung des Maximalbonus der variablen Vergütung möglich.



III. Festlegung eines Zielwertes inklusive eines Mindest- und Maximalwertes: Wird der Mindestwert nicht erreicht, entfällt für dieses Ziel eine variable Vergütung. Wird der Maximalwert erreicht, steht einem Mitglied des Vorstandes der Maximalbonus für diesen Zielbereich zu. Innerhalb des Mindest- und Maximalwertes erfolgt in Relation zum Zielwert eine lineare Reduktion oder Erhöhung dieses Anteils der variablen Vergütung.



3.2.2. QUALITATIVE ZIELE

Die Zielvereinbarung der Mitglieder des Vorstandes hat nicht finanzielle Leistungskriterien im Ausmaß von maximal bis zu 25 % der variablen Vergütung festzulegen. Dieser in der Regel aus zwei Zielen bestehende Vergütungsbestandteil kann Kriterien zur Wahrnehmung der sozialen Verantwortung der Gesellschaft (Corporate Social Responsibility) beinhalten. Es können für sämtliche oder mehrere Mitglieder des Vorstandes dieselben oder auch für alle unterschiedliche qualitative Ziele festgelegt werden. Bei der Festlegung dieser Leistungskriterien, die von Jahr zu Jahr auch unterschiedlich sein können, ist darauf zu achten, dass die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gefördert und kein Anreiz für lediglich kurzfristige Effekte gesetzt wird.

Eine detaillierte Darstellung der für ein Geschäftsjahr jeweils festgelegten finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien sowie deren Gewichtung erfolgt im Zuge des der Hauptversammlung jährlich vorzulegenden Vergütungsberichts.

3.3. VERHÄLTNIS ERFOLGSABHÄNGIGER ZU ERFOLGSUNABHÄNGIGER VERGÜTUNG

Das Verhältnis der erfolgsunabhängigen Vergütung (exklusive Nebenleistungen und Sonderzahlungen sowie Pensionsvorsorge) zu der erfolgsabhängigen Vergütung stellt sich je nach Erfüllungsgrad der variablen Ziele und unter der Annahme der Gewichtung der festgelegten quantitativen Ziele im Verhältnis zu den festgelegten qualitativen Zielen im Ausmaß 75 % zu 25 % wie folgt dar:

ZIELVEREINBARUNG

Variable Vergütung

Maximalbonus (200 % bzw. 250 % des Jahresbruttogrundgehaltes)



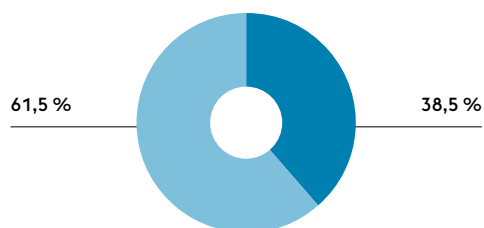
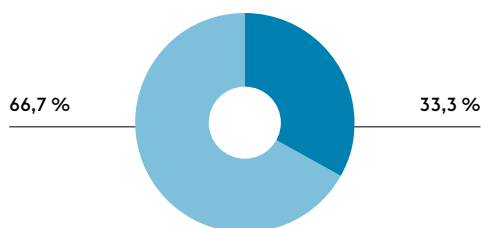
VERHÄLTNIS DER ERFOLGSUNABHÄNGIGEN VERGÜTUNG (EXKLUSIVE NEBENLEISTUNGEN UND SONDERZAHLUNGEN SOWIE PENSIONS-VORSORGE) ZU DER ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG

■ erfolgsunabhängig, fix ■ erfolgsabhängig, variabel

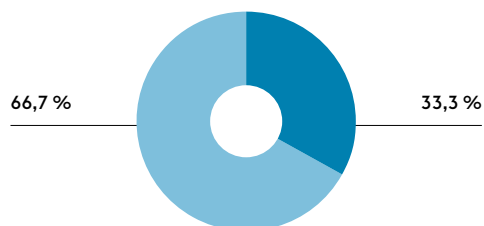
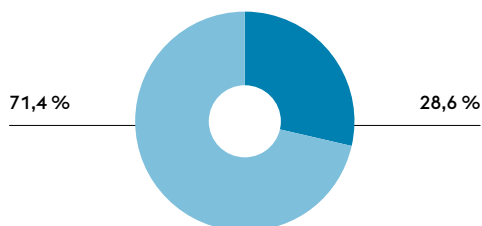
Vorstandsvorsitzender

Vorstandsmitglieder

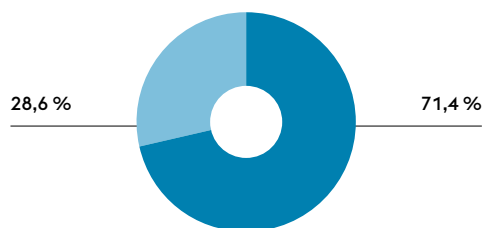
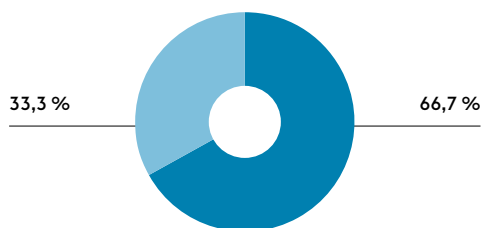
Exakte Erfüllung sämtlicher quantitativer und qualitativer Ziele



Übererfüllung der Ziele bis Maximalbonus



Erfüllung sämtlicher qualitativer Ziele; Nichterfüllung quantitativer Ziele



3.4. AKTIENBEZOGENE VERGÜTUNG

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt keine aktienbezogene Komponente wie zum Beispiel Stock Options oder Phantom Stocks. Eine aktienbezogene Vergütung kann einem Vorstandsmitglied daher nur nach entsprechender Überarbeitung dieser Vergütungspolitik und Vorlage an die Hauptversammlung zur Abstimmung zugestanden werden.

4. VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER

Das Vergütungssystem des Vorstandes entspricht im Wesentlichen der Systematik der Vergütung von Führungskräften im voestalpine-Konzern und von leitenden Angestellten der voestalpine AG. Diese enthält eine fixe und variable Vergütung und im Rahmen der quantitativen Ziele der variablen Vergütung jene Leistungskriterien und jene Periodennachhaltigkeit, wie sie auch für den Vorstand zutreffen.

Zugunsten von Führungskräften im voestalpine-Konzern wurde auch eine D&O-Versicherung (Organhaftpflichtversicherung) sowie eine Strafrechtsschutzversicherung abgeschlossen. Zudem haben Angestellte der Gesellschaft Anspruch auf Abfertigung (Vertragsbeginn vor 1. Jänner 2003) beziehungsweise Zahlungen aus der Betrieblichen Vorsorgekasse, Jubiläumsgelder, Vergütung von Dienst-erfindungen und eine betriebliche Pensionsvorsorge. Leitende Angestellte der voestalpine AG haben in der Regel zusätzlich Anspruch auf einen auch für private Zwecke nutzbaren Dienstwagen, einen Unfallversicherungsschutz und eine erweiterte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

5. LAUFZEIT UND BEENDIGUNG VON VORSTANDSVERTRÄGEN

5.1. LAUFZEIT

Die Laufzeit der Vorstandsverträge (= Anstellungsverträge) korreliert mit der jeweiligen Mandatsdauer und beträgt maximal fünf Jahre.

5.2. VORZEITIGE BEENDIGUNG

Im Fall der Abberufung eines Vorstandsmitgliedes aus wichtigem Grund, insbesondere gemäß § 75 Abs. 4 AktG oder in sinngemäßer Anwendung des § 27 Angestelltengesetz, endet der Vorstandsvertrag mit dem Zeitpunkt der Abberufung.

Bei unverschuldeter Abberufung eines Vorstandsmitgliedes besteht ein Anspruch auf Abfindung der Ansprüche aus dem Vorstandsvertrag bis zum Ende der Laufzeit, maximal jedoch für die Dauer von 24 Monaten. Diese Abfindung kann pro Monat des Abfindungszeitraumes neben dem Grundgehalt (= Monatsbruttogehalt) unter Berücksichtigung einer 14-maligen Auszahlung des Jahresbruttogehaltes auch eine variable Vergütung betragen, wobei die variable Vergütung zum Beispiel basierend auf einer Vorschau oder auf Basis eines Durchschnittes der in den letzten Jahren dem Mitglied des Vorstandes ausbezahlten variablen Vergütung ermittelt werden kann.

5.3. ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG

5.3.1. ABFERTIGUNG

Mitglieder des Vorstandes unterliegen jedenfalls der betrieblichen Mitarbeitervorsorge nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz. Die Gesellschaft ist daher verpflichtet, Beiträge in der gesetzlich vorgeschriebenen Höhe an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten.

Mitgliedern des Vorstandes kann bei Beendigung des Anstellungsvertrages vertraglich eine Abfertigung in sinngemäßer Anwendung des Angestelltengesetzes (in der unmittelbar vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl I 2002/100 geltenden Fassung, sogenannte Abfertigung ALT) gewährt werden. Die nach den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes bei Beendigung des Vorstandsdienstverhältnisses zustehende Bruttoabfertigung aus der Betrieblichen Vorsorgekasse wird in diesem Fall jedenfalls auf die vertragliche Bruttoabfertigung angerechnet.

5.3.2. URLAUB

Zum Zeitpunkt der Beendigung des Vorstandsvertrages nicht konsumierter Urlaub wird ausbezahlt, sofern die Beendigung nicht aufgrund einer Abberufung erfolgt.

6. FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Präsidialausschusses als Vergütungsausschuss der voestalpine 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 Vorstandsvergütung 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 konkrete fixe und variable Vergütung eines Vorstandsmitgliedes inklusive Leistungskriterien und Gewichtung wird durch den Präsidialausschuss der Gesellschaft auf Basis der jeweils aktuellen Vergütungspolitik jährlich festgelegt und anschließend in Vorstandsverträgen beziehungsweise Zielvereinbarungen schriftlich festgehalten. Bei den quantitativen Zielen ist der Präsidialausschuss in der jährlich festzulegenden Zielvereinbarung bei mindestens den Leistungskriterien ROCE und EBIT an die jeweils von ihm für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren festgelegten Zielwerte gebunden.

Die Zielerreichung und der Zielerreichungsgrad der quantitativen Ziele wird vom Präsidialausschuss auf Basis des vom Abschlussprüfer testierten Konzernabschlusses festgestellt. Die Ergebnisse der qualitativen Ziele sind dem Präsidialausschuss oder Aufsichtsrat vorzustellen und die Zielerreichung und gegebenenfalls der Zielerreichungsgrad vom Präsidialausschuss festzustellen.

Allfällige Interessenkonflikte von Mitgliedern des Präsidialausschusses als Vergütungsausschuss in Zusammenhang mit der Erstellung eines Vorschlages für eine Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat oder von Mitgliedern des Aufsichtsrates in Zusammenhang mit einer Beschlussfassung zur Vergütungspolitik sind unverzüglich dem Aufsichtsratsvorsitzenden beziehungsweise – sofern der Aufsichtsratsvorsitzende in Interessenkonflikte gerät – dem Stellvertreter des Vorsitzenden offenzulegen. Ein vorliegender Interessenkonflikt und die diesbezüglichen Angaben des jeweiligen Aufsichtsratsmitgliedes sind vom Aufsichtsratsvorsitzenden beziehungsweise gegebenenfalls dessen Stellvertreter kritisch zu würdigen und auf Wesentlichkeit und Auswirkungen auf die Unvoreingenommenheit des jeweiligen Aufsichtsratsmitgliedes zu prüfen. Sofern eine Voreingenommenheit nicht ausgeschlossen werden kann, sind konkrete Maßnahmen für den Umgang mit dem Interessenkonflikt zu definieren (zum Beispiel Stimmrechtsausschluss in Zusammenhang mit der Vergütungspolitik).

7. ABWEICHUNGEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Im Falle von außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft von der Vergütungspolitik in Punkt 3.2. (Variable Vergütung) vorübergehend abweichen. Außergewöhnliche Umstände liegen vor, wenn eine Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

Der Präsidialausschuss hat im Falle eines geplanten Abweichens von der Vergütungspolitik einen entsprechenden Vorschlag an den Aufsichtsrat zu erstatten und zu erklären, warum ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt. Stellt der Aufsichtsrat einen außergewöhnlichen Umstand fest und genehmigt die vorgeschlagene Abweichung, kann der Präsidialausschuss entsprechende von der Vergütungspolitik abweichende vertragliche Verpflichtungen mit Mitgliedern des Vorstandes abschließen. Im nächsten der Hauptversammlung vorzulegenden Vergütungsbericht ist auf den außergewöhnlichen Umstand und die vorgenommene Abweichung von der Vergütungspolitik ausführlich einzugehen.

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.